

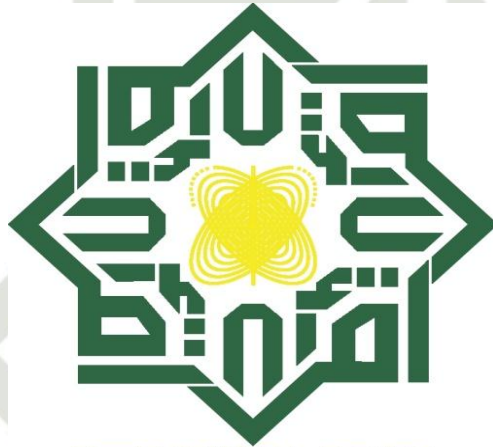


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGARUH STRUKTUR GAJI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. ASRINDO CITRASENI SATRIA  
KOTA DURI DITINJAU MENURUT  
EKONOMI ISLAM**

**SKRIPSI**



**UIN SUSKA RIAU**

**Oleh:**

**DAHILA  
NIM. 11525205185**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU-PEKANBARU  
1441 H/2019 M**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH STRUKTUR GAJI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. ASRINDO CITRASENI SATRIA  
KOTA DURI DITINJAU MENURUT  
EKONOMI ISLAM**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Syariah Pada Jurusan Ekonomi Syariah (SE)



**UIN SUSKA RIAU**

Oleh:

**DAHILA**  
**NIM. 11525205185**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU-PEKANBARU  
1441 H/2019 M**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PERSETUJUAN**

Skripsi dengan judul *Pengaruh Struktur Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri Di Tinjau Menurut Ekonomi Islam*, yang ditulis oleh :

Nama : Dahila  
 NIM : 11525205185  
 Program Studi : Ekonomi Syari'ah

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 19 September 2019  
 Pembimbing Skripsi

**Budi Azwar, S.E, M.S.Ec**  
**NIP. 19800104 200801 1 005**

UIN SUSKA RIAU





## PENGESAHAN

Skripsi dengan PENGARUH STRUKTUR GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASIA CITRA UJUNG TANJUNG ROKAN HILIR DI TINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM yang ditulis oleh :

Nama : Dahila  
NIM : 11525205185  
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari / Tanggal : Rabu, 23 Oktober 2019  
Waktu : 08.00 WIB  
Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 31 Oktober 2019

### TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua  
Bambang Hermanto, M. Ag

Sekretaris  
Nuryanti, S.EI, ME.Sy

Penguji I  
Budli Azwan, SE, M.S.Ec

Penguji II  
Dr. Mawardi, S.Ag, M. Si

Mengetahui :

Dekan Fakultas Syariah Dan Hukum

Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag  
NIP. 19580712 198603 1 005



Hak cipta ini dilindungi Undang-Undang. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta ini dilindungi Undang-Undang. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Motto

**Segala sesuatu membutuhkan proses, seperti padi yang diharapkan petani dapat dipanen dengan hasil yang diharapkan yaitu banyak dan kualitasnya bagus, yaitu dari proses hijau hingga matang.**

**(penulis)**

**"Tak akan kau dapatkan ilmu, kecuali dengan enam hal. Yakini; kecerdasan, semangat keras, rajin dan ulet, biaya yang cukup, bersahabat dengan guru dan waktu yang lama".**

**(Imam Syafi'i)**

**Rasulullah SAW bersabda: " Dan barang siapa yang berjalan untuk mencari ilmu, niscaya Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga"**

**(H.R. Muslim)**

**"Orang berakal tidak akan bosan untuk meraih manfaat berfikir, tidak putus asa dalam menghadapi keadaan, dan tidak pernah berhenti dari berfikir dan berusaha"**

**(Dr. Aidh Bin Abdullah Al-Qarni)**

**"Pejuang sejati adalah seorang yang dengan segala keterbatasan yang ada pada dirinya, dia mampu menggapai impiannya.**

**Jangan pernah berhenti bermimpi, sang penguasa takdir akan memeluk mimpimu".**

**(Andrea Sirata)**

UIN SUSKA RIAU



## ABSTRAK

**Daniha (2019): *Pengaruh Struktur Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri Ditinjau Menurut Ekonomi Islam***

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh bahwa PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri, menerapkan struktur gaji sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dengan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri. Namun fenomena yang didapat bahwa penilaian kerja karyawan tetap mengalami penurunan. Maka dirumuskan masalah Apakah Ada Pengaruh yang Signifikan antara Struktur Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri. Bagaimana Tinjauan Ekonomi Islam mengenai Struktur Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri.

PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri berada di Jl. Raya Duri-Dumai Km. 8 Kulim. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 570 karyawan dan penarikan sampel dengan rumus *slovin* 10% didapat sampel sebanyak 85 orang dengan menggunakan teknik *Random Sampling*. Dan teknik pengumpulan data kuesioner, observasi dan dokumentasi. Kemudian dilakukan analisis terhadap peningkatan kinerja karyawan. Analisis kuantitatif meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis lewat uji t, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan koefisien korelasi (R). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana, yang berfungsi membuktikan hipotesis penelitian. Data-data yang telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji asumsi klasik diolah.

Dari hasil penelitian ini adanya pengaruh yang signifikan antara struktur gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri. Sedangkan, pengaruh yang diberikan oleh variabel independen (struktur gaji) terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 64,1%. Selebihnya sebesar 35,9% perubahan nilai variabel Y (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Dari tinjauan ekonomi islam Dalam prakteknya struktur gaji yang diberikan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri kepada karyawannya sudah sesuai dengan menurut ekonomi syariah. Namun, masih ada beberapa karyawan yang belum melakukan kinerja yang terbaik seperti belum melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, datang tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaannya sehingga kinerja karyawan dinilai masih belum sesuai dengan syariah islam.

**Kata kunci: Struktur Gaji, Kinerja**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan *Alhamdulillah* rabbil'alam, penulis lafalkan sebagai rasa syukur kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat dan karunia-NYA penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Struktur Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri Ditinjau Menurut Ekonomi Islam”** sebagai karya tulis ilmiah yang berguna untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultas Syarif Kasim.

Sholawat beriring salam kepada Rasulullah SAW senantiasa penulis ucapkan. Rasul yang telah menyampaikan dan mengajarkan Islam kepada umat manusia tanpa mengenal lelah dan letih, demi satu tujuan agar manusia kembali dan melaksanakan tuntunan Allah SWT.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah membantu, memotivasi, maupun memberikan masukan dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Kepada:

1. Kedua Orang tua tercinta, Ayahanda Bahtiar dan Ibunda Darmawati yang telah melahirkan, membesarkan dan mendidik penulis dengan penuh pengorbanan, cinta dan kasih sayang. Ayahanda dan Ibunda yang kerja membanting tulang demi cita-cita dan keinginan penulis.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
2. Bapak Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin M.Ag, beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di UIN Suska Riau.
  3. Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Bapak Dr. H. Hajar, M.Ag beserta Wakil Dekan I Bapak Dr. Heri Snandar, M.CL, Wakil Dekan II Bapak Dr. Wahidin, M.Ag dan Wakil Dekan III Bapak Dr. H. Maghfirah, M.A yang telah mempermudah proses penyelesaian skripsi ini.
  4. Ketua Jurusan Ekonomi Islam, Bapak Bambang Hermanto, M.Ag dan Sekretaris Jurusan Bapak Syamsurizal, SE M.Sc, Ak, serta staf Jurusan Ekonomi Islam, yang telah banyak membantu, membimbing penulis selama perkuliahan dan dalam penyelesaian skripsi ini.
  5. Bapak Budi Azwar, SE, M.S.Ec, yang telah membimbing dan memberikan arahan serta meluangkan waktunya demi penyelesaian skripsi ini.
  6. Ibu Nur Hasanah, S.E, MM, selaku Dosen Penasehat Akademis penulis yang selalu membimbing dan memberi solusi ketika penulis mengalami masalah selama perkuliahan.
  7. Bapak/ Ibu dosen yang telah mendidik dan memberikan Ilmu-ilmunya kepada penulis, sehingga penulis bisa seperti ini mengerti apa yang belum penulis mengerti. Semua ilmu yang telah diberikan sangat berarti dan berharga demi kesuksesan penulis di masa mendatang.
  8. Bapak Hendra, SE selaku Manajer, dan semua staff PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri yang telah membantu memberikan data dan informasi dalam penulisan skripsi. Serta karyawan-karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Duri yang telah membantu penulis meluangkan waktunya dalam pengumpulan data.

9. Kepada Bapak/Ibu pengelola Perpustakaan Fakultas Syariah dan Hukum serta pengelola perpustakaan UIN Suska Riau, terima kasih atas peminjaman buku sebagai referensi bagi penulis.
10. Kepada saudara kandung penulis, juga Dasri Skep, Dalimi Amk, Darwan, Dika, Dian Permata Sari, dan kak Ipar Zahrina SST, yang telah memberikan dukungan dan do'a kepada penulis.
11. Kepada sahabat yang berjuang bersama (Humairoh, Delima Husni, Fadilah, Kasmawati, Emalia, Keluarga Blok N.14, Dan Teman KKN Muntai Barat) teman sekelas Ekonomi Islam 5/2015. Semoga Allah membalas semua kebaikan di dunia maupun diakhirat. Amiin.

Pekanbaru, September 2019  
Penulis

Dahila  
NIM. 11525205185

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	12
C. Rumusan Masalah .....	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	12
E. Metode Penelitian .....	13
F. Model Penelitian .....	21
G. Hipotesis .....	21
H. Defenisi Operasional Variabel .....	22
I. Penelitian Terdahulu .....	22
J. Sistematika Penulisan .....	24
<b>BAB II GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN</b>	
A. Sejarah Berdirinya PT. Asrindo Citraseni Satria .....	26
B. Visi dan Misi PT. Asrindo Citraseni Satria.....	27
C. Struktur Organisasi .....	28
D. Tugas dan Tanggung Jawab .....	29
<b>BAB III TINJAUAN TEORITIS</b>	
A. Struktur Gaji/ Upah .....	46
B. Kinerja Karyawan .....	56
C. Tinjauan Ekonomi Islam tentang Upah dan Kinerja .....	66
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Pengaruh yang Signifikan antara Struktur Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri.....	26

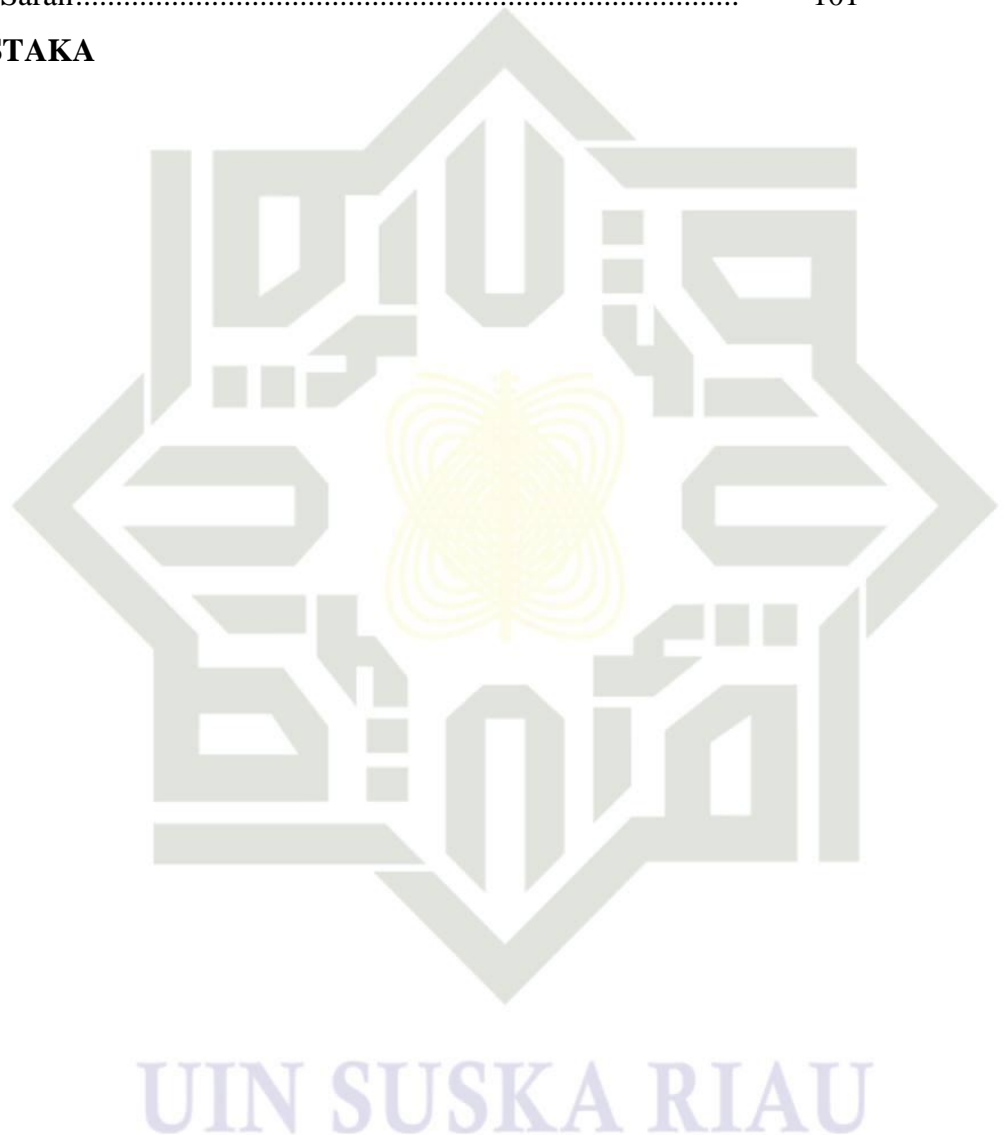


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. B. Tinjauan Ekonomi Islam Mengenai Struktur Gaji Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri .....	92
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	100
B. Saran.....	101

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

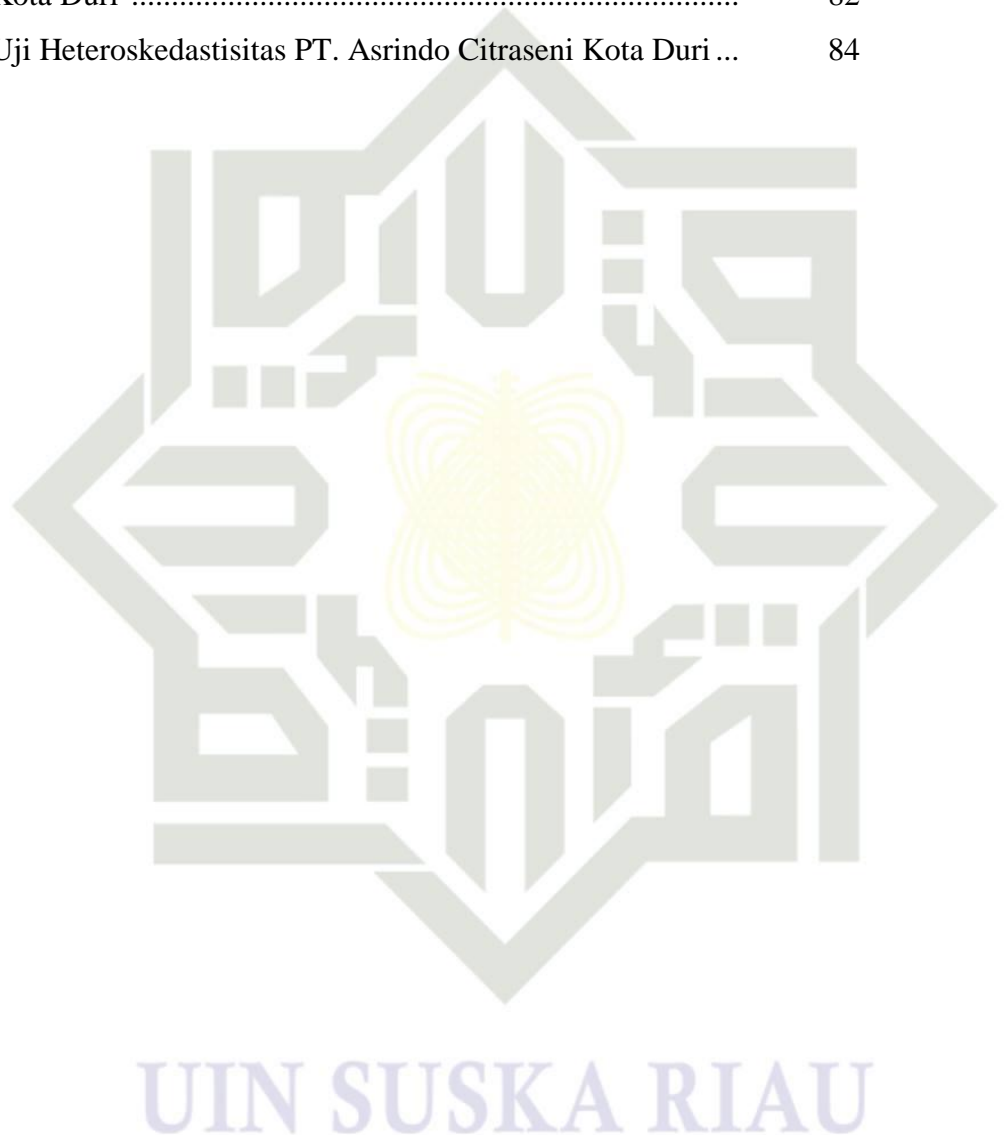
Tabel 1.1	Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2017-2018 .....	10
Tabel 1.2	Standar Nilai Kinerja Karyawan .....	11
Tabel 1.3	Definisi Operasional Variabel .....	22
Tabel 1.4	Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel IV.1.	Data Responden Menurut Jenis Kelamin.....	71
Tabel IV.2.	Data Responden Menurut Usia .....	72
Tabel IV.3.	Data Responden Menurut Pendidikan .....	72
Tabel IV.4.	Rekapitulasi Tanggapan Struktur Gaji Karyawan Pt. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri.....	73
Tabel IV.5.	Rekapitulasi Tanggapan Kinerja Karyawan Pt. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri.....	75
Tabel IV.6.	Uji Validitas Struktur Gaji Karyawan Pt. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri .....	77
Tabel IV.7.	Uji Validitas Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri .....	78
Tabel IV.9.	Uji Reliabilitas .....	80
Tabel IV.10.	Uji Multikolinieritas .....	83
Tabel IV.11.	Uji Autokorelasi Struktur 1.....	85
Tabel IV.12.	Uji Regresi Linear Sederhana .....	86
Tabel IV.17.	Interpretasi Nilai $r$ .....	88
Tabel IV.18	Uji Koefisien Korelasi .....	88
Tabel IV.19.	$t$ Hipotesis Penelitian Parsial .....	90
Tabel IV.20.	Koefisien Determinasi .....	90
Tabel IV.21.	Koefisien Determinasi Parsial .....	91

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar IV.1. Uji Normalitas Histogram PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri .....	81
Gambar IV.2. Uji Normalitas Garis Plot PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri .....	82
Gambar IV.3. Uji Heteroskedastisitas PT. Asrindo Citraseni Kota Duri ...	84





## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan, oleh sebab itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusia yang bermotivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal, perasaan, keinginan, kemampuan, terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan<sup>1</sup>. Definisi tersebut menjelaskan bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh suatu organisasi/ perusahaan.

Istilah sumber daya manusia adalah bersumber daya dan merupakan kekuatan (power), setiap sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan potensinya.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia juga merupakan salah satu pelaku dalam menentukan dari suatu perusahaan tersebut, dalam hal ini karyawan haruslah

---

<sup>1</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h.3

<sup>2</sup> *Ibid*, h.4

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

benar-benar mempunyai kemampuan karyawan dalam menanggapi masalah perusahaan tersebut sangat penting, salah satunya sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam perusahaan, seharusnya perusahaan memberikan suatu perhatian kepada karyawan, dengan demikian akan memberikan semangat bagi kinerja seorang karyawan, keberhasilan perusahaan juga akan tercapai karena prestasi yang baik oleh kemampuan seorang karyawan dalam perusahaan itu.

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan karyawan termasuk yang harus di utamakan sebagai asset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat di pelihara, bahkan dapat di tingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai yang professional dapat di artikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaanya.<sup>3</sup>

Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampaun professional dapat dilakukan melalui serangkai pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas karyawan

---

<sup>3</sup> Hamid, *Membangun Profesional Muhamadiyah*, (Yogyakarta: LPTP Muhamaadiyah dan UAD Press, 2003), h. 40

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dapat menjadikan kenyataan. Salah satu yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (Job Satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan/ organisasi dengan tingkatan nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.<sup>4</sup>

Beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni:

- a. Gaji yang baik
- b. Pekerjaan yang aman
- c. Rekan sekerja yang kompak
- d. Penghargaan terhadap pekerjaan
- e. Pekerjaan yang berarti
- f. Pemimpin yang adil dan bijaksana
- g. Penghargaan dan perintah yang wajar
- h. Organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.<sup>5</sup>

Menurut Hariandja (2002:245), mengemukakan bahwa “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam kedudukannya di sebuah organisasi atau hasil dari kinerja yang diberikan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi”. Atau dapat juga dikatakan sebagai

<sup>4</sup> Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: UPP AMP, 2000), h.142

<sup>5</sup> Heidjrachman dan Suhad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 2002),



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan/organisasi.<sup>6</sup>

Tingkat gaji adalah penting karena memengaruhi kemampuan organisasi memikat dan mempertahankan karyawan-karyawan kompeten dan posisi kompetitifnya di pasar produk.

Skala upah dan struktur upah sangat bermanfaat terhadap kestabilan upah, baik untuk jangka waktu menengah maupun jangka panjang serta memenuhi rasa keadilan, pekerja yang mempunyai masa kerja lebih lama akan dapat memperoleh upah yang relatif lebih besar yang dibanding dengan pekerja yang bermasa kerja baru. Masalah upah ini sangat penting dan berdampak sangat luas. Upah pekerja akan berdampak pada kemampuan daya beli yang akhirnya mempengaruhi standar kehidupan pekerja dan keluarganya, bahkan masyarakat umum. Jatuhnya daya beli masyarakat dalam waktu panjang sangat merugikan industri-industri yang menyediakan barang-barang konsumsi.

Struktur gaji yaitu hubungan gaji dalam mengelompokkan Penyusunan gaji melibatkan suatu perbandingan pekerjaan-pekerjaan di dalam suatu perusahaan. Beberapa perusahaan tergantung semata-mata pada survei gaji guna membuat keputusan-keputusan struktur gaji. Banyak perusahaan yang telah membuat struktur-struktur gaji yang meningkatkan objektivitas keputusan-keputusan penggajian. Struktur ini diterapkan bagi pekerja yang berdasarkan jam kerja maupun pada pekerjaan menurut gaji bulanan. Tingkat-

---

<sup>6</sup> Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h.316-317

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

tingkat gaji dan struktur gaji dapat pula digunakan untuk menggambarkan hubungan-hubungan gaji di dalam sebuah perusahaan. Tingkat gaji mungkin menggambarkan rata-rata gaji yang dibayarkan kepada sekelompok karyawan tertentu, seperti pekerja kasar.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.<sup>7</sup>

Menurut Prawirosentono kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>8</sup>

Menurut Hasibuan, kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibrikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> Veithzal Rivai, & Basri, *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h.50

<sup>8</sup> Husaini Usman, *Manajemen*, (Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, 2008), h. 456-457

<sup>9</sup> Hasibuan, *Melayu S.P, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2003), h. 93

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Berkaitan dengan kinerja, didalam Al-Quran juga terdapat ayat-ayat yang membicarakan keadaan manusia yang bersungguh-sungguh dalam berusaha. Salah satunya firman Allah SWT dalam QS. Az-zumar (39): 39

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىۤ اَعْمَلُۢ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٩﴾

Artinya: Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui.”<sup>10</sup>

Dari ayat Al-Quran diatas, dijelaskan bekerja bukan hanya semata kebutuhan, tetapi juga kewajiban dan ibadah. Berpahala jika dilakukan, berdosa jika ditinggalkan.<sup>11</sup> Karena juga berkaitan dengan martabat manusia seorang yang telah bekerja dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya akan bertambah martabat dan kemuliannya. Harga diri dihadapan dirinya sendiri, juga dihadapan orang lain.<sup>12</sup>

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu: 1. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan 4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dalam menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya 5. Kemandirian, yaitu tingkat seorang

<sup>10</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Jakarta: PT. Sygma Examedia Ar-Ranleema, 2009), h. 462

<sup>11</sup> Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 623

<sup>12</sup> *Ibid*, h. 624



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.<sup>13</sup>

Dalam perspektif ekonomi Islam ijarah adalah pemilikan jasa dari seorang ajir (orang yang di kontrak tenaganya) oleh musta'jir (orang yang mengontrak tenaga), serta pemilikan harta dari pihak musta'jir oleh seorang ajir. Atau dengan kata lain, ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi.

Syarat sah dan tidaknya transaksi ijarah tersebut adalah adanya jasa yang dikontrak haruslah jasa yang mubah. Tidak diperbolehkan mengontrak seorang ajir untuk memberikan jasa yang diharamkan.<sup>14</sup> Hal-hal yang terkait dengan kesepakatan kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Ketentuan kerja, ijarah adalah memanfaatkan jasa seseorang yang dikontrak untuk dimanfaatkan tenaganya. Selain itu, upah kerjanya juga harus ditetapkan. Dari Ibnu Mas'ud berkata: Nabi SAW bersabda: "apabila di antara kalian, mengontrak (tenaga) seorang ajir, maka hendaknya diberi tahu tentang upahnya".
2. Bentuk kerja, tiap pekerjaan yang halal maka hukum mengontraknya juga halal. Didalam ijarah tersebut harus tertulis jenis atau bentuk pekerjaan yang harus dilakukan seorang ajir.
3. Waktu kerja, dalam transaksi ijarah harus disebutkan jangka waktu pekerjaan itu yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau

<sup>13</sup> [www.kajianpustaka.com](http://www.kajianpustaka.com), diakses pada tanggal 08 Februari 2019

<sup>14</sup> Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), h. 229

selesaiannya pekerjaan tertentu. Selain itu, harus juga ada perjanjian waktu bekerja bagi ajir.

4. Gaji kerja, disyaratkan juga honor transaksi ijarah tersebut jelas, dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan. Kompensasi transaksi ijarah boleh tunai, dan boleh juga tidak dengan syarat harus jelas.

Imam Ahmad meriwayatkan sebuah hadist dari Abi Said “Bahkan Nabi SAW melarang mengontrak seorang ajir hingga upahnya menjadi jelas bagi ajir tersebut”.

Upah dapat digolongkan menjadi 2:

1. Upah yang telah disebutkan (ajrul musamma), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak.
2. Upah yang sepadan (ajrul mistli) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.<sup>15</sup>

Upah mengupah atau jual beli jasa biasanya berlaku dalam beberapa hal seperti menjahitkan pakaian, membangun rumah dan lain-lain. Upah mengupah terbagi dua hukum pertama upah yang dilakukan oleh seorang pekerja. Hukumnya orang yang bekerja tidak boleh bekerja selain dengan

---

<sup>15</sup> Ibid, h.230

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

orang yang telah memberikan upah. Kedua upah yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerjasama dengan orang lain.<sup>16</sup>

Para ahli fiqih menyebutkan bahwa barang siapa yang mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemberian dan tanpa izin pemilik pekerjaan itu, maka ia tidak berhak atas apa-apa sama sekali. Dia mengerluarkan manfaat tanpa pengganti, maka dia tidak berhak atas sesuatu sama sekali. Akan tetapi terdapat pengecualian bahkan jika orang demikian itu melakukan suatu pekerjaan dengan izin maka berhak atas upah. Hal itu berdasarkan adat yang telah menunjukkan demikian. Sebaliknya, barang siapa yang tidak menyiapkan dirinya atas suatu pekerjaan maka ia tidak berhak atas sesuatu sama sekali.<sup>17</sup>

Menetapkan standar upah yang adil bagi seorang pekerja sesuai dengan kehendak syariah bukanlah perkara yang mudah. Kompleksitas permasalahannya terletak pada ukuran apa yang akan dipergunakan, yang dapat mentransformasikan konsep upah yang adil dalam dunia kerja. Segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik maupun pikiran.<sup>18</sup>

PT. Asrindo Citrasenia Satria Kota Duri merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Pengeboran Dan Kerja Ulang Sumur

<sup>16</sup> Rachmat Syafe'i, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001), h. 133-134

<sup>17</sup> Syaikh Shalih Bin Fauzan Bin Abdullah Bin Al-Fauzan, *Ringkasan Fiqih lengkap*, Penerjemah Asmuni, ( Jakarta: Darul Falah 2005), Cetakan ke-1, h. 674

<sup>18</sup> Abdullah Zakiy Al-Kaaf, *Ekonomi dalam Perspektif Islam*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), h. 83

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

(Drilling and Workover) yang berada di Jl. Raya Duri-Dumai Km. 8 Kulim. Perusahaan ini memberikan sistem kinerja bagi pimpinan dan karyawan, yaitu dari gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan. Pemberian gaji atau upah itu adalah sebagai pendorong mereka dalam bekerja dan besar gaji atau upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan tergantung kinerja yang mereka lakukan.<sup>19</sup>

Kinerja yaitu hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang karyawan dalam bidang tugasnya. Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu perusahaan atau orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan data awal dilapangan didapat bahawa kondisi kinerja karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2017 sampai 2018 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan**  
**Tahun 2017- 2018**

PERILAKU KERJA	2017			2018		
	Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	70	7	10	60	6
2. Tanggung Jawab	10	70	7	10	60	6
3. Kerjasama	10	85	8,5	10	70	7
4. Kepemimpinan	10	75	7,5	10	60	6
<b>HASIL KERJA</b>						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16
<b>JUMLAH</b>	100		78	100		69

Sumber: Hasil olah data penilaian kinerja pada PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri 2018

<sup>19</sup> Aprioni, Pimpinan PT. Asrindo Citraseni Satria, Wawancara, Kota Duri, 22 Desember

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari Tabel 1.1 diatas dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri mengalami penurunan dari tahun 2017 dan 2018 disemua aspek dari 78% sampai 69%.

**Tabel 1.2**  
**Standar Nilai Kinerja Karyawan**

No	Nilai (%)	Kategori
1.	91- ke atas	Sangat baik
2.	80-90	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang
5.	60 kebawah	Buruk

Sumber: Perarutan PT. Asrindo Citraseni Satria

Hasil penilaian kinerja tersebut mengidentifikasi bahwa kinerja yang ada di PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri kurang sesuai dengan Peraturan PT. Asrindo Citraseni Satria kota Duri.

Namun, berdasarkan wawancara kepada pada pihak bagian keuangan gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kesepakatan tidak adanya keterlambatan, dan adanya tambahan uang yang diterima diluar gaji.<sup>20</sup>

Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap masalah ini dengan sebuah penelitian yang berjudul : **“PENGARUH STRUKTUR GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASRINDO CITRASENI SATRIA KOTA DURI DITINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM”**

<sup>20</sup> Salamah, Staf Keuangan PT. Asrindo Citraseni Satria, Wawancara, Kota Duri, 24 Januari 2019

## B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dibicarakan, maka penulis membatasi permasalahan penelitian ini pada “Pengaruh Struktur Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri Ditinjau Menurut Ekonomi Islam”.

## C. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Struktur Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri?
2. Bagaimana tinjauan ekonomi Islam mengenai Struktur Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri?

## D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
  - a. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara Struktur Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri.
  - b. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi Islam mengenai Struktur Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri.
2. Manfaat Penelitian
  - a. Bagi penulis penelitian ini dapat menambah pengalaman penulis dan sekaligus penerapan ilmu yang diperoleh selama belajar.
  - b. bagi pengembangan ilmu penelitian ini sebagai bahan informasi bagi penelitian lebih lanjut. Khususnya penelitian yang berkaitan dengan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengaruh Struktur Gaji terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri DiTinjau Menurut Ekonomi Islam.

- c. Sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar S1 di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

### E. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan metode sebagai berikut:

#### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Asrindo Citraseni Satria yang berlokasi di Jl. Raya Duri- Dumai Km. 8 Kulim.

#### 2. Subjek Dan Objek Penelitian

- a. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri.
- b. Objek penelitian ini adalah Pengaruh Struktur Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri Di Tinjau Menurut Ekonomi Islam.

#### 3. Populasi dan Sampel

- 1) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri sebanyak 570 orang.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Sampel adalah jumlah dari karakteristik yang dimiliki populasi.<sup>21</sup>  
Meningat jumlah populasi yang banyak maka sampel yang digunakan menggunakan teknik *random sampling* dan metode penarikan jumlah sampel dengan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir, e = 0,1

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 570 kinerja, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10%.

Dengan perhitungan sebagai berikut;

$$n = \frac{570}{1+570(0,1)^2}$$

$$n = \frac{570}{6,70} = 85,07$$

disesuaikan oleh peneliti menjadi 85 responden.

#### 4. Jenis dan Sumber Data

Sumber yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu primer dan sekunder.

<sup>21</sup> Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012). h. 118

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari tempat penelitian yaitu pada pimpinan dan karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri yang mempunyai tingkat kinerja bagus di PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah Data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Data dalam bentuk yang sudah jadi yang diperoleh dari pihak yang ada hubungannya dengan penelitian ini yaitu dengan menelaah buku-buku maupun informasi sesuai dengan masalah yang diteliti. Hal ini dilakukan melalui studi pustaka membantu menemukan teori-teori yang mendukung penelitian ini.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun dalam pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

- a. Kuesioner merupakan suatu alat pengumpul informasi dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>22</sup>
- b. Observasi yaitu teknik yang menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya.<sup>23</sup>

<sup>22</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 199

<sup>23</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 51



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Dokumentasi, yaitu penelitian yang menggunakan barang-barang tertulis sebagai sumber data, misalnya buku-buku, majalah, dokumen, jurnal, peraturan-peraturan dan lain-lain.<sup>24</sup>

## 6. Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan analisis metode kuantitatif. Analisis metode kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya.

### a. Uji Instrumen Penelitian

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat instrumen atau kuisioner yang disusun mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari variable penelitian. Sebuah instrument dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi  $r$  hitung  $\geq r$  tabel.<sup>25</sup>

$$r_{xy} = \frac{N \sum X_i Y - (\sum X_i) - (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X^2 i - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y^2 i - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

$r$  : Koefisien realibilitas tes

$n$  : Jumlah responden

$x$  : Skor item

$y$  : Skor total di mana  $y = x_1 + x_2 + x_3 + x_4 + x_5 + x_6$

<sup>24</sup> Hartono, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Nusa Media, 2011), h. 62

<sup>25</sup> Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h.236

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setelah setiap butir instrumen dihitung besarnya koefisien korelasi dengan skor totalnya maka selanjutnya adalah menghitung uji-t dengan rumus sebagai berikut:<sup>26</sup>

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi hasil r hitung

n : ukuran sampel uji coba/jumlah responden

Untuk mengetahui validitas tersebut penulis menggunakan bantuan program SPSS 23.0. Setelah hasil selesai, jika ada item yang tidak valid maka tidak digunakan.

## 2) Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Untuk menguji reabilitasnya instrumen ini dengan menggunakan df (*degree of freedom*) dengan taraf signifikan 5 %, maka menggunakan rumus Koefisien *Alpha Cronbach*, sebagai berikut:

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) - \left( \frac{\sum st^2 - \sum pq}{st^2} \right)$$

Keterangan :

r = koefisien reabilitas tes

k = jumlah item dalam instrument

p = Proporsi banyaknya subjek yang menjawab

q = 1- p

st<sup>2</sup> = Varians total

<sup>26</sup> Ibid, h, 109

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan bantuan program SPSS 16.0

Setelah hasil selesai, jika ada item yang tidak valid maka tidak digunakan.

**b. Uji Asumsi Klasik**

**1) Uji Normalitas**

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah terstandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya.<sup>27</sup>

**2) Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan *homoskedastisitas*. Yang diharapkan pada model regresi ini adalah yang *homoskedastisitas* bukan *heteroskedastisitas*.

Masalah heteroskedastisitas sering terjadi pada penelitian yang menggunakan data *cross-section*. Jika *scatterplot* menyebar secara acak menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk, dan sebaliknya jika *scatterplot* membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian

<sup>27</sup> Sulyanto, *Ekonometrika Terapan*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2011), h. 69



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyempit) maka hal tersebut menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas.<sup>28</sup>

### 3) Auto Korelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara satu residual pengamatan dengan residual pengamatan lainnya pada model regresi. Pada SPSS diperoleh melalui Linear Regression dengan memilih icon *Durbin-Watson*.

### c. Uji Hipotesis Penelitian

#### 1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana terdiri dari satu variabel dependent dan satu variabel independent. Atau dengan kata lain variabel yang dianalisis terdiri dari satu variabel prediktor dan satu variabel kriterium. Rumus regresi linier sederhana adalah:<sup>29</sup>

$$Y = a + Bx$$

Di mana :

Y = Variabel Dependen (kinerja)

a = konstanta

b = koefisien regresi

x = Variabel independen (gaji)

<sup>28</sup> *Ibid*, h. 72.

<sup>29</sup> Hartono, *SPSS Analisis Data Statistik dan Penelitian dengan Komputer*, (Yogyakarta: Lembaga Studi Filsafat Kemasyarakatan Kependidikan dan Perempuan, 2005), h. 77.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2) Uji Persial (Uji-t)

Pengujian ini menggunakan uji-t, yaitu membandingkan t-hitung dengan t-tabel, apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel, berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Begitu juga sebaliknya, jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel, berarti variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

## 3) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai *R Square*. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*.

Hasil perhitungan *adjusted R<sup>2</sup>* dapat dilihat pada output *model summary*. Pada kolom *adjusted R<sup>2</sup>* dapat diketahui beberapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Langkah mencari Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) dengan *software* IBM SPSS 23.

#### 4) Koefisien Korelasi (r)

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan mengetahui arah hubungan yang terjadi. Dalam pengolahan data ini penulis menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS versi 23.

#### F. Model Penelitian

Pada model penelitian dibawah ini, akan memperjelas konsep penelitian:



#### G. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan teoritis atau sementara dalam kesimpulan. Berdasarkan rumusan masalah dapat dirumuskan hipotesis pada penelitian ini yaitu: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Struktur Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri.

$H_a$  : Terdapat Pengaruh Struktur Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri

$H_0$  : Tidak terdapat Pengaruh Struktur Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri.



## Hak Cipta milik UIN Suska Riau

### H. Defenisi Operasional Variabel

#### 1. Defenisi Variabel

Defenisi variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya telah diberi angka (kuantitatif) atau juga dapat diartikan variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah.

**Tabel 1.3**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Variabel penelitian	Indikator
1	Struktur gaji	Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan/pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. <sup>30</sup>	a. Lamanya kerja b. Kebutuhan c. Banyaknya produk
2	Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. <sup>31</sup>	a. Kualitas b. Kuantitas c. Disiplin d. Ketelitian e. Inisiatif f. Kreatifitas.

#### I. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

<sup>30</sup> Veitzal Rifai, *Manajmen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo,2005), h.379

<sup>31</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), h.67

**Tabel 1.4**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil
1	<b>Skripsi, M.Riskiansyah (2017)</b>	<b>“Pengaruh upah karyawan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada toko classic dalam prespektif islam”</b>	a. Upah (X) b. Kinerja (Y)	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian adalah uji validitas person corelation dan uji reabilitas menggunakan cranbock alpha. Untuk uji hipotesis dalam penelitian menggunakan uji R2 yang disesuaikan, uji f dan uji t. Hasil data menunjukkan bahwa variabel upah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai sebesar 0.002
2	<b>Ardika Sulaeman (2013)</b>	<b>“pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran kabupaten subang</b>	a. Upah (X1) b. Pengalaman (X2) c. Produktivitas Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan antara upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada unit usaha mabel ukir di kabupaten subang. Antara tingkat upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan produktivitas

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Penelitian	Judul	Variabel	Hasil
			karyawan pada usaha mabel ukir kabupaten subang, pengusaha melakukan sistem pengupahan yang lebih menstimulus peningkatan jumlah produksi misalnya perbaikan sitem upah perunit perkaryawan.

**J. Sistematika Penulisan**

Penulis membagi beberapa bab, dan masing-masing bab di bagi menjadi sub-sub bab dengan uraian sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang pendahuluan penulisan skripsi yang terdiri atas latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Bab ini membahas gambaran umum tentang PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri terdiri atas: Sejarah PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri, visi dan misi, struktur organisasi, layanan PT, tugas-tugas karyawan serta fungsi dan kewenangan jabatan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**© Hak cipta milik UIN Suska Riau**

**State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**

### **BAB III : TINJAUAN TEORITIS**

Bab ini berisi tentang tinjauan teori skripsi yaitu teori tentang pengertian struktur gaji, dasar penentuan upah, sistem pembayaran upah, faktor-faktor yang mempengaruhi upah, indikator upah/ gaji, pengertian kinerja, dasar hukum kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, tujuan dan manfaat penilaian kinerja, indikator-indikator kinerja, tinjauan ekonomi islam tentang upah dan kinerja.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan membahas tentang Pengaruh Struktur Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri dan Tinjauan Ekonomi Islam Tentang Pengaruh Struktur Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri.

### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini menyajikan kesimpulan dan saran.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

#### A. Sejarah Berdirinya PT. Asrindo Citraseni Satria

Pada saat ini kebutuhan akan minyak bumi didunia semakin meningkat.

Semua negara didunia sangat memerlukan bahan bakar untuk keperluan industri, transportasi, dan keperluan rumah tangga. Indonesia adalah salah satu produsen minyak bumi terbesar didunia. Industri minyak bumi di indonesia diawali dengan adanya penemuan minyak bumi oleh usaha perkebunan bangsa Belanda yang bernama *A.J Zijker* pada tahun 1885 di telaga said, sebuah kota pinggiran pangkalan brandan. Dengan adanya penemuan itu maka diadakan pencarian minyak yang dilakukan secara besar-besaran.

Pada tahun 1990 dibentuklah perusahaan dengan nama PT. Asrindo Citraseni Satria. Sebuah perusahaan yang bergerak dibidang transport, kontruksi, pengeboran dan pengadaan barang dan jasa, PT. Asrindo Citraseni Satria dimulai pada tahun 1991, di Jl. Raya Duri – Dumai Km. 8 Kulim, Duri 28884 memberikan jasanya selama 4( Empat ) tahun dan mengalami sukses dengan ditandainya semenjak bekerja sama dengan berbagai perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan minyak dan gas bumi dan juga pemerintahan.

PT. Asrindo Citraseni Satria menyadari bahwa kelancaran dan keberhasilan pekerjaan dan pelanggaran merupakan suatu hal yang sangat penting, maka untuk mencapai dan mempertahankan hal tersebut. PT.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Asrindo Citraseni Satria sangat mengutamakan kualitas pekerjaan dengan di dukung oleh perlindungan Aspek keselamatan dan kesehatan kerja untuk karyawan dan pihak yang terkait dengan perusahaan.<sup>32</sup>

**B. Visi dan Misi PT. Asrindo Citraseni Satria**

**1. Visi**

Menjadikan PT. ASRINDO CITRASENI SATRIA sebagai perusahaan jasa yang bermutu, professional, mengutamakan keselamatan dan kesehatan semua karyawan beserta keluarga, juga selalu menjaga kelestarian lingkungan.

**2. Misi**

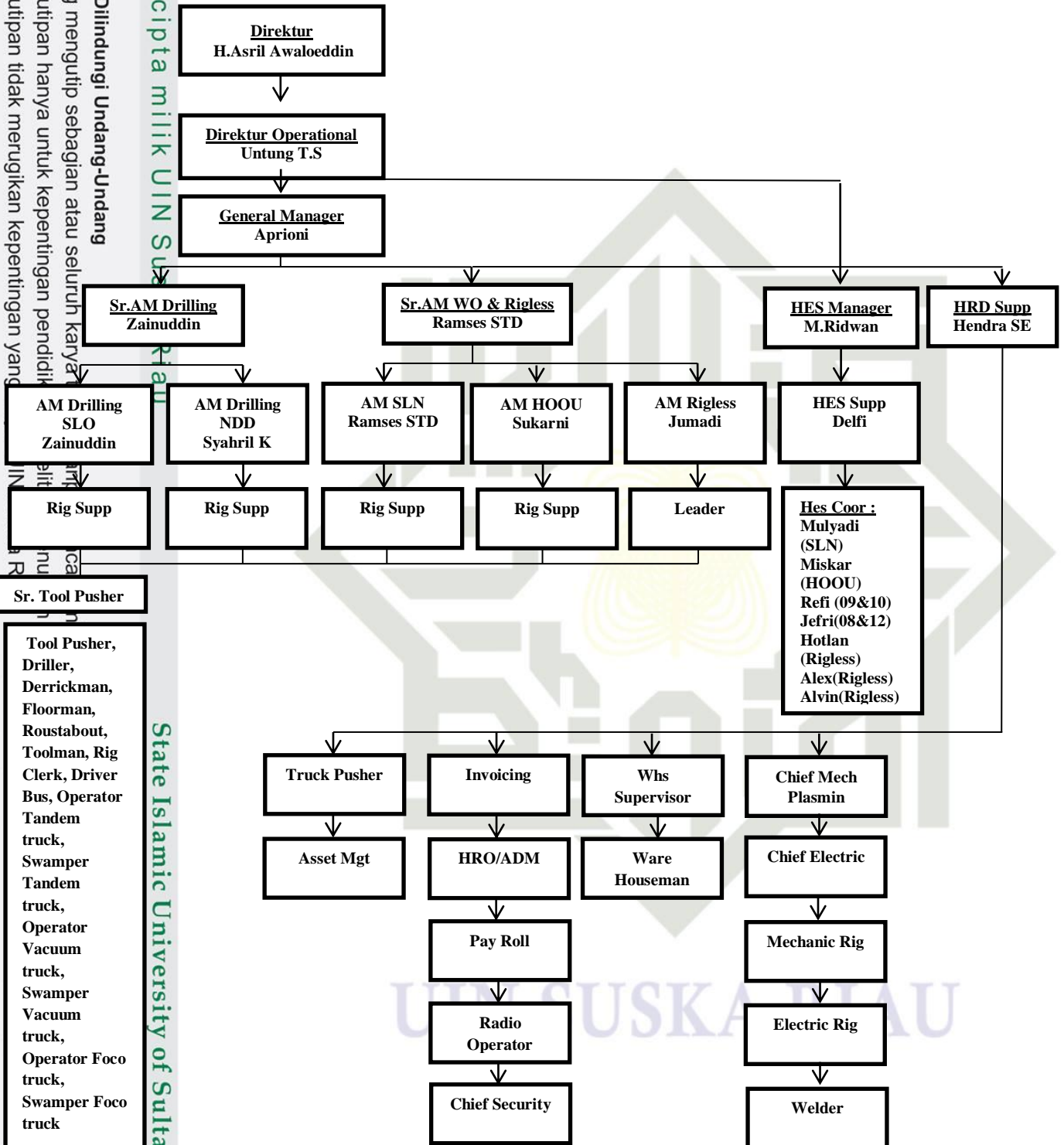
- a. Menjalankan sistem manajemen mutu dan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Menetapkan karyawan-karyawan yang terlatih dan professional.
- c. Memakai peralatan dan perkakas sesuai dengan Standar Nasional dan Internasional.

<sup>32</sup> Bapak Hendri Trisna, ( Kepala Operasional) PT. Asrindo Citraseni Satria, Wawancara Kota Duri, 13 Agustus 2019





## C Struktur Organisasi



Sumber: Data PT. Asrindo Citraseni Satria

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### D. Tugas dan Tanggung Jawab

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan terdiri dari beberapa bagian, diantaranya adalah :

1. Direktur Utama
  - a. Menafsirkan semua peraturan standar dari pemerintah (MIGAS) dan peraturan yang diminta oleh mitra usaha PT. Asrindo Citraseni Satria.
  - b. Menetapkan dan mengubah kebijakan HRD (*Human Resources Development*).
  - c. Memastikan bahwa semua level manajemen PT. Asrindo Citraseni Satria mengetahui tanggung jawab masing – masing dalam pelaksanaan program keselamatan kerja dan lingkungan ditempat PT. Asrindo Citraseni Satria Duri beroperasi.
  - d. Memastikan semua manajemen PT. Asrindo Citraseni Satria dalam pelaksanaan fungsi – fungsi pekerjaannya berkenaan dengan pelaksanaan dengan baik.
  - e. Memastikan bahwa struktur manajer pada devisinya mengetahui tanggung jawab mereka dalam pelaksanaan kerja di tempat mereka bekerja.
2. Area Manajer
  - a. Menetapkan target kerja dan pengembangan yang telah ditetapkan.
  - b. Mengatur SDM dalam organisasi yang dipimpinnya seefektif mungkin.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Mengkoordinasikan sistem metode pelaksanaan proyek yang sesuai dengan spesifikasi data dan keterlibatan setiap *departemen* yang terkait.
  - d. Menterjemahkan pengarahan – pengarahan dari manajemen untuk diteruskan ke semua fungsi yang ada di lingkungan operasinya.
  - e. Bertugas dan bertanggung jawab segala sesuatu yang ada di perusahaan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri, dan mengontrol operasi RIG.
3. Sekretaris
    - a. Bertugas mencatat surat masuk dan surat keluar.
    - b. Mencatat dan mengetahui semua keberadaan area manajer dan direktur.
    - c. Mentaati peraturan yang berlaku.
  4. HES Superintendent
    - a. Membuat, Mengatur dan mengembangkan Program Keselamatan kerja secara benar.
    - b. Menindaklanjuti semua hasil *recommendi* terlaksana termasuk Kebutuhan pelanggan.
    - c. Memberikan Laporan Hasil pencapaian Program kepada HES Manager.
    - d. Dapat memimpin untuk mencapai target program keselamatan kerja
    - e. Memberikan masukan kepada Area Manager dalam meningkatkan kinerja dan mutu pekerjaan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Memastikan semua laporan keselamatan kerja terlaksana
5. HES Coordinator
  - a. Memastikan seluruh HES Program perusahaan sesuai dengan kebutuhan pelanggan secara baik dan benar.
  - b. Melakukan *risk assessment* dan mempersiapkan *Safety checklist* dan alat alat yang dibutuhkan rig sebelum dioperasikan.
  - c. Membuat Laporan bulan HES.
  - d. Melakukan tindakan perbaikan sesuai dengan hasil *recommendasi*.
  - e. Memberikan pelatihan kepada karyawan dan karyawan lama secara rutin.
  - f. Melakukan supervisi terhadap kinerja HES Field dilapangan dan menindaklanjuti temuan yang ada.
  - g. Melakukan Inpeksi dan audit terhadap pelaksanaan HES program dilapangan.
  - h. Dapat berkomunikasi dengan baik dan benar.
6. HES Field Officer
  - a. Membuat laporan timbang terima pekerjaan secara tertulis setiap penukaran crew.
  - b. Memberikan kepada Crew Training-training dan drill tentang masalah keselamatan kerja.
  - c. Menyampaikan kepada crew bila ada temuan yang tidak selamat.
  - d. Membuat laporan harian.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Mempersiapkan dokument dan melakukan revisi terhadap document setelah selesai bekerja.
  - f. Memastikan keselamatan orang, rig dan tool, lingkungan serta pekerjaan berjalan dengan selamat dan benar.
  - g. Dapat berkomunikasi dengan baik dan benar.
  - h. Dapat menjadi role model pada team ( teman sekerja).
7. Operation Manager
- a. Memastikan operasional Rig berjalan dengan selamat dan lancar, sesuai dengan kebutuhan operasional di area kerja.
  - b. Memimpin pertemuan koordinasi harian, mingguan dan bulanan, untuk membicarakan hal-hal penting dalam pelaksanaan pekerjaan dan membahas temuan-temuan dan rencana tindakan perbaikan.
  - c. Bertanggung jawab terhadap pelayanan jasa tersedia dengan baik.
  - d. Melakukan kerjasama dan mendiskusikan dengan Bawahan langsung terhadap hambatan yang dihadapi, input ketidakpuasan pemakai (costumer) dan mencari solusi untuk memecahkan permasalahan tersebut. Serta mengkoordinasikan dan melaporkan hal tersebut ke Area Manager.
  - e. Membuat laporan secara bulanan ke Area manager terhadap kinerja jasa yang dilakukan, dan memuatkan juga masalah yang dihadapi dan diteruskan ke Direktur.
  - f. Memberikan masukan dalam hal Kinerja karyawan kepada personalia supaya dapat diberikan penghargaan atau sanksi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Menjadi contoh dalam hal praktek-praktek kerja yang selamat dan bertanggung jawab penuh dalam memimpin operasional project yang sedang berjalan.
  - h. Bersedia untuk mempertanggungjawabkan segala sesuatu yang dianggap tidak jelas oleh perusahaan dan menyelesaikannya secara jelas.
  - i. Tidak ragu-ragu dalam mengambil keputusan yang sifatnya menyangkut nama baik perusahaan, dalam keadaan darurat dan demi kestabilan perusahaan, keamanan dan kenyamanan perusahaan.
  - j. Dapat bekerja sama dan melakukan koordinasi dengan team crew, support dan team leader lainnya.
  - k. Dapat menyelesaikan kendala-kendala yang ada yang menyangkut operasional, dan mengkoordinasikannya dengan team support apabila kendala tersebut dianggap berat dan tidak dapat diatasi serta melaporkannya ke Area Manager.
  - l. Dapat menjalin hubungan baik dengan seluruh crew, dan team support.
  - m. Bertanggung jawab penuh atas kelancaran operasional Rig.
8. Rig Superintendent
- a. Memimpin dan mengawasi dan melakukan tindakan perbaikan terhadap unit instalasi pengeboran.
  - b. Melakukan hand over pekerjaan secara jelas dan benar dan memberitahukan kondisi-kondisi yang tidak selamat serta pekerjaan selanjutnya.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Menjadi model, contoh yang baik dalam melaksanakan tugas.
- d. Mampu berkomunikasi dengan benar.
- e. Mengawasi Tool Pusher, seluruh pekerja pemboran dan pekerja-pekerja pemboran.
- f. Mengevaluasi hasil kerja bawahan sebagai acuan dari program kerja yang telah dilaksanakan untuk menentukan program selanjutnya.
- g. Mengantisipasi tentang perlindungan dari bahaya-bahaya kebakaran, komponen – komponen instalasi pengeboran.
- h. Perencanaan dan penggunaan peralatan keselamatan secara benar dan aman.
- i. Mampu dan bertanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan menjadi wakil perusahaan dilapangan.
- j. Dapat bekerja sama dan dapat berkomunikasi dengan baik dan benar.

9. Sr. Tool Pusher

- a. Melakukan hand over pekerjaan secara jelas dan benar dan memberitahukan kondisi-kondisi yang tidak selamat serta pekerjaan selanjutnya.
- b. Menjadi model, contoh dalam melaksanakan tugas.
- c. Bertanggung jawab atas pekerjaan Tool Pusher dan seluruh pekerja pemboran di lapangan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaporkannya.
- d. Memastikan atau mengadakan pertemuan keselamatan kerja sebelum memulai pekerjaan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Mengevaluasi hasil kerja team (bawahan) sebagai acuan dari program kerja yang telah dilaksanakan untuk menentukan program selanjutnya.
  - f. Mengantisipasi tentang perlindungan dari bahaya-bahaya kebakaran, komponen – komponen instalasi pemboran dan melakukan tindakan pencegahan.
  - g. Merencanakan penggunaan peralatan keselamatan secara benar dan aman.
  - h. Mengintruksikan Tool Pusher dan Driller mengadakan inspeksi keselamatan setelah Rig moving selesai.
  - i. Dapat menjalankan visi dan misi perusahaan dengan benar.
10. Tool Pusher
- a. Memastikan semua Rig crew memakai keselamatan kerja.
  - b. Mampu memimpin team dan bekerja sama dengan Sr. Tool pusher dalam melaksanakan tugas hari-hari.
  - c. Memeriksa kondisi rig dan peralatannya, menganjurkan penukaran, menginstruksikan perbaikan.
  - d. Mampu dan cakap dalam mengambil keputusan yang bersifat teknis dilapangan dan melaporkan kepada atasan.
  - e. Mampu menjaga nama baik perusahaan baik secara internal maupun secara external (keluar).
  - f. Bertanggung gugat terhadap semua asset perusahaan yang diberikan.
  - g. Membantu Sr. Tool Pusher dalam menindaklanjuti temuan atau kejadian

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Driller

- a. Memastikan semua Rig crew sudah melengkapi perlengkapan kerja.
- b. Membuat laporan timbang terima pekerjaan secara tertulis setiap penukaran crew.
- c. Memimpin team dan membantu crew dalam melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan selamat.
- d. Dapat mendidik, memberikan motivasi serta memimpin crew dalam melaksanakan pekerjaan dengan selamat.
- e. Membuat laporan harian sesuai dengan tugas yang diberikan
- f. Cakap dan bertanggung jawab terhadap cara mengoperasikan Rig dengan benar dan selamat.
- g. Mampu dan bertanggung jawab terhadap Rig beserta peralatannya.
- h. Dapat bekerja secara team dan dapat berkomunikasi secara baik.

12. Derrickman

- a. Memastikan diri sendiri pakai lengkap sebelum melakukan pekerjaan.
- b. Menjadi model, contoh dalam melaksanakan tugas.
- c. Memeriksa benda-benda yang potensial akan jatuh dan melakukan tindakan perbaikan
- d. Mengganti Driller bilamana berhalangan (mempunyai sertifikat)
- e. Mampu dan cakap memimpin dan menasehati bawahan serta Floorman dan Roustabout serta memotivasi untuk bekerja lebih giat.
- f. Membuat / mengisi formulir tentang peralatan yang dibawa naik dan melaporkan kembali setelah turun.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Melaporkan atau memberitahukan kejadian-kejadian bahaya yang timbul dan terlihat dari atas menara.
- h. Bertanggung jawab untuk proses penyambungan pipa diatas menara.
- i. Dapat bekerja sama dan dapat berkomunikasi dengan baik dan benar.

13. Floorman

- a. Memastikan diri sendiri memakai kelengkapan sebelum melakukan pekerjaan.
- b. Melakukan hand over pekerjaan secara jelas dan benar dan memberitahukan kondisi-kondis yang tidak selamat.
- c. Menjadi model, contoh dalam melaksanakan tugas.
- d. Memeriksa alat kerja yang akan dipergunakan membuka dan mengunci sambungan serta memeriksa kalau ada peralatan yang tidak baik / tidak layak pakai.
- e. Membersihkan, menempatkan, menyusun kembali peralatan yang telah dipergunakan ke tempat semula, setelah selesai mempergunakannya.
- f. Memeriksa benda-benda yang potensial akan jatuh dan mengisi form yang tersedia.
- g. Bertanggung jawab atas penguncian atau membuka sambungan pipa.
- h. Melaporkan kondisi peralatan pada atasan, Driller dan Tool Pusher.
- i. Bertanggung jawab atas kondisi peralatan yang dipakai.
- j. Mampu dan bertanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
- k. Dapat bekerja sama dan dapat berkomunikasi dengan baik dan benar.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**© Hak cipta milik UIN Suska Riau**

**State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**

14. Roustabout

- a. Memastikan diri sendiri memakai perlengkapan sebelum melakukan pekerjaan.
- b. Melakukan hand over pekerjaan secara jelas dan benar dan memberitahukan kondisi-kondisi yang tidak selamat.
- c. Menjadi model, contoh dalam melaksanakan tugas.
- d. Menjaga dan membersihkan tools dan peralatan yang dipergunakan untuk operasi.
- e. Membersihkan dan mengumpulkan alat-alat sehabis dipakai, menghitung kembali jumlah kunci-kunci yang telah selesai dipakai.
- f. Membersihkan bila ada ceceran minyak sekitar lokasi dengan peralatan yang tersedia.
- g. Membersihkan sampah makanan yang berserakan di lingkungan lokasi dan meletakkan didalam bak sampah yang tersedia.
- h. Menyusun atau mengatur pipa diatas rack-rack pipa secara benar dan rapi.
- i. Mampu dan bertanggung jawab terhadap perkerjaan sesuai dengan peraturan perusahaan.
- j. Dapat bekerja sama dan dapat berkomunikasi dengan baik dan benar.

15. Toolman

- a. Memastikan diri sendiri memakai perlengkapan sebelum melakukan pekerjaan.
- b. Menjadi model, contoh dalam melaksanakan tugas

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Bertanggung jawab terhadap inventory peralatan Rig yang ada di dalam gudang.
  - d. Mencatat dan membuat laporan tertulis mengenai semua aktivitas penggunaan peralatan dan kondisinya.
  - e. Mencatat dan membukukan penerimaan dan pemakaian barang di lokasi.
  - f. Menata penyimpanan material dalam gudang sesuai dengan jenis dan ukurannya diberi label.
  - g. Menjaga kebersihan dalam gudang dan sekitarnya.
  - h. Dapat bekerja secara team.
16. Rig Clerk
- a. Memastikan diri sendiri memakai perlengkapan sebelum melakukan pekerjaan.
  - b. Menjadi model, contoh dalam melaksanakan tugas.
  - c. Menerima berita atau perintah lewat radio dan menyampaikan kepada yang bersangkutan.
  - d. Mampu dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan peraturan perusahaan.
  - e. Dapat bekerja sama dan dapat berkomunikasi dengan baik dan benar.
  - f. Dapat menjalankan visi dan misi perusahaan dengan benar
17. Operator Tandem truck
- a. Memastikan diri sendiri memakai perlengkapan sebelum melakukan pekerjaan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Menjadi model, contoh dalam melaksanakan tugas.
- c. Melaporkan kelainan-kelainan yang terjadi pada pimpinan (Tool Pusher, Truck Pusher).
- d. Memastikan hanya 2 orang saja yang mengizinkan menaiki tandem truck dan tidak mengizinkan orang lain naik, atau mengoperasikan Tandem truck.
- e. Memastikan kendaraan aman di tinggalkan ( Parkir ditempat yang aman, kunci di cabut, dan kaca pintu ditutup secara benar.
- f. Melaporkan dan atas izin atasan (Tool Pusher, Truck Pusher) setiap akan meninggalkan lokasi.
- g. Mengisi buku kedatangan / keluar masuk lokasi yang ada di acces control setiap akan masuk/ keluar lokasi sesuai dengan prosedur yang berlaku.
- h. Pastikan beban yang akan diangkat selamat dan tidak melebihi kemampuan.
- i. Bertanggung jawab terhadap keselamatan barang yang diangkat, dan memperhatikan keselamatan dalam radius pengangkatan.
- j. Mampu dan capak mengoperasikan Tandem truck dan melakukan pekerjaan secara benar.
- k. Melakukan hand over secara benar dan baik.
- l. Dapat bekerja sama.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

18. Swamper Tandem truck

- a. Memastikan diri sendiri memakai perlengkapan sebelum melakukan pekerjaan.
- b. Menjadi model, contoh dalam melaksanakan tugas.
- c. Bertanggung jawab terhadap perawatan dan kebersihan kendaraan.
- d. Mengingatkan operator untuk tidak memaksakan mengangkat beban yang melebihi kemampuan.
- e. Membantu operator untuk memeriksa kondisi sling dan pulli secara periodik dan melaporkan hasilnya.
- f. Membantu operator pada saat TANDEM beroperasi, dan tidak hanya menuruti kemauan sendiri.
- g. Melapor dan atas izin atasan (Operator Tandem truck) setiap akan meninggalkan lokasi.
- h. Bertanggung jawab terhadap keselamatan barang ygn diangkat, dan memperhatikan keselamatan dalam radius pengangkatan.
- i. Melakukan timbang terima dengan jelas dan lengkap dari kondisi peralatan serta pekerjaan yang masih belum selesai apusannya.
- j. Memberitahukan kepada operator bilamana dalam mengikat / memasang sling tidak benar.
- k. Dapat bekerja sama dengan baik sesuai aturan perusahaan

19. Driver Bus

- a. Membuat laporan serah terima kendaraan yang ditanda tangani masing – masing Driver.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Bertanggung jawab untuk menjaga, perawatan dan kebersihan kendaraan yang di pergunakan.
  - c. Melapor dan atas izin atasan (*Tool Pusher, Truck Pusher*) setiap akan meninggalkan lokasi.
  - d. Mengisi buku kedatangan keluar masuk lokasi yang ada di access control setiap akan masuk atau keluar lokasi, sesuai prosedur yang berlaku.
  - e. Tidak meninggalkan kunci kendaraan sewaktu turun dari kendaraan.
  - f. Bertanggung jawab atas keselamatan kendaraan dalam mobilisasi crew.
20. Operator Vacuum truck
- a. Berperan aktif dalam program keselamatan kerja.
  - b. Memastikan diri sendiri memakai perlengkapan sebelum melakukan pekerjaan.
  - c. Memastikan hanya 2 orang saja yang mengizinkan menaiki tandem truck dan tidak mengizinkan orang lain naik, atau mengoperasikan Tandem truck.
  - d. Memastikan kenderan aman di tingalkan Parkir ditemat yang aman, kunci di cabut, dan kaca pintu ditutup secara benar.
  - e. Bertanggung jawab untuk menjaga, merawat dan memberisihkan
  - f. Mengisi buku kedatangan keluar masuk lokasi yang ada di acces control setiap akan masuk atau keluar lokasi, sesuai prosedur yang berlaku.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Memperhatikan Signal man pada saat Vacuum beroperasi, dan tidak hanya menuruti kemauan sendiri.
- h. Mampu bertanggung jawab terhadap keselamatan barang, dan memperhatikan keselamatan.
- i. Melakukan timbang terima dengan jelas dan lengkap dari kondisi peralatan serta pekerjaan yang masih belum selesai kepada aplusan.
- j. Disiplin dalam menjalankan aktifitas tuganya selama jam kerja.

21. Swamper Vacuum truck

- a. Memastikan diri sendiri memakai perlengkapan sebelum melakukan pekerjaan.
- b. Menjadi model, contoh dalam melaksanakan tugas.
- c. Bertanggung jawab terhadap perawatan dan kebersihan kendaraan.
- d. Membantu operator dalam melakukan free trip inspection sebelum unit Vacuum dijalankan.
- e. Mengingatkan operator untuk tidak memaksakan mengisap beban yang melebihi kemampuan.
- f. Membantu operator untuk memeriksa Vacuum dan slang secara periodik dan laporkan hasilnya.
- g. Membantu operator pada saat Vacuum beroperasi, dan tidak hanya menuruti kemauan sendiri.
- h. Bertanggung jawab terhadap keselamatan barang yang dibawa, dan memperhatikan keselamatan.
- i. Dapat bekerja sama dengan baik sesuai aturan perusahaan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**© Hak cipta milik UIN Suska Riau**

**State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**

22. Operator Foco truck

- a. Menjadi model, contoh dalam melaksanakan tugas.
- b. Memastikan hanya 2 orang saja yang mengizinkan menaiki tandem truck dan tidak mengizinkan orang lain naik, atau mengoperasikan Tandem truck.
- c. Memastikan beban yang diangkat selamat dan tidak melebihi kemampuannya.
- d. Bertanggung jawab terhadap keselamatan barang yang diangkat, dan memperhatikan keselamatan dalam radius pengangkatan.
- e. Memastikan dan memberitahukan kepada swamper bilamana dalam mengikat atau memasang sling tidak benar.
- f. Menjadi model, contoh dalam melaksanakan tugas.
- g. Dapat bekerja sama dan melakukan hand serah terima dengan benar.

23. Swamper Foco truck

- a. Menjadi model, contoh dalam melaksanakan tugas.
- b. Bertanggung jawab terhadap perawatan dan kebersihan kendaraan.
- c. Mengingatkan operator untuk tidak memaksakan mengangkat beban yang melebihi kemampuan.
- d. Membantu operator pada saat Foco beroperasi, dan tidak hanya menuruti kemauan sendiri.
- e. Bertanggung jawab terhadap keselamatan barang yang diangkat, dan memperhatikan keselamatan dalam radius pengangkatan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Melakukan timbang terima dengan jelas dan lengkap dari kondisi peralatan serta pekerjaan yang masih belum selesai plusannya.
- g. Memberitahukan kepada operator bilamana dalam mengikat / memasang sling tidak benar.
- h. Menjadi model, contoh dalam melaksanakan tugas.
- i. Dapat bekerja sama dengan baik sesuai aturan perusahaan.

24. HRD ( *Human Resources Development* )

- a. Mengepalai dan bertanggung jawab mengenai karyawan.
- b. Memimpin semua bagian *Human Resources Development* (HRD)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### TINJAUAN TEORITIS

#### A. Struktur Gaji/ Upah

##### 1. Pengertian Struktur Gaji

Struktur gaji yaitu hubungan gaji dalam mengelompokkan Penyusunan gaji melibatkan suatu perbandingan pekerjaan-pekerjaan di dalam suatu perusahaan. Beberapa perusahaan tergantung semata-mata pada survei gaji guna membuat keputusan-keputusan struktur gaji. Banyak perusahaan yang telah membuat struktur-struktur gaji yang meningkatkan objektivitas keputusan-keputusan penggajian. Struktur ini diterapkan bagi pekerja yang berdasarkan jam kerja maupun pada pekerjaan menurut gaji bulanan. Tingkat-tingkat gaji dan struktur gaji dapat pula digunakan untuk menggambarkan hubungan-hubungan gaji di dalam sebuah perusahaan.<sup>33</sup>

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan.

Sedangkan upah secara *terminologi* adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan per UU, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh pekerja.<sup>34</sup>

<sup>33</sup> Husaini Usman, *Manajemen*, (Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, 2008), h.456-457

<sup>34</sup> Rocky arbun, *Jangan Mau di PHK*, (Jakarta: Trans Media, 2010),h.65

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam kamus bahasa Indonesia upah adalah uang yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau bayaran tenaga yang sudah dipakai untuk mengerjakan sesuatu.<sup>35</sup> Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak yang diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas atau buruh.<sup>36</sup>

Didalam buku Kadarisman mengutip pendapat Hariandja (2002:245), mengemukakan bahwa “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam kedudukannya di sebuah organisasi. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi”. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan/organisasi. Berdasarkan uraian tersebut diatas terdapat hal yang dapat dielaborasi

<sup>35</sup> W.J.S Poerdawarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1976), cet. VII, h.1132

<sup>36</sup> Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Islami*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), h.799

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bahwa terdapat dua cara yang dapat digunakan untuk menetapkan gaji pegawai, yaitu waktu dan jumlah produksi.<sup>37</sup>

Pada dasarnya, Upah dan Gaji merupakan kompensasi sebagai kontrak prestasi atas pengorbanan pekerjaan. Upah dan Gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan *personal Contract*.

Upah biasanya diberikan pada pekerja pada tingkat bawah sebagai kompensasi atas waktu yang telah diserahkan. Sementara itu, gaji diberikan sebagai kompensasi atas tanggung jawab terhadap pekerjaan tertentu dari pekerjaan tingkatan yang lebih tinggi.

Upah dan Gaji dapat dibayar atas pekerjaan dalam periode waktu tertentu, biasa sebagai biaya bulanan. Namun, untuk upah dapat lebih bervariasi tergantung dari jenis dan sifat pekerjaannya. Menurut waktunya, upah dapat diberikan dalam ukuran harian, mingguan, dua mingguan, dan sebagainya. Namun, upah dapat pula diberikan atas dasar prestasi atau produksinya, seperti pembayaran upah perunit produksi atau jasa yang dihasilkan atau berdasarkan terselesainya suatu unit pekerjaan tertentu.<sup>38</sup>

Pengupahan dijelaskan dalam Pasal 1angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah “ Hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang

<sup>37</sup> Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h.316-317

<sup>38</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (jakarta: Rajawali Pers, 2016), h.298-299



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.<sup>39</sup>

## 2. Dasar Penentuan Upah

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslim setelahnya, yakni, penentuan upah dari para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaan. Dengan memberikan informasi haji yang akan terima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontak kerja dengan majikan.<sup>40</sup>

Menurut Susilo Martoyo beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut.<sup>41</sup>

- a. Upah menurut prestasi kerja
- b. Upah menurut lama kerja
- c. Upah menurut senioritas
- d. Upah menurut kebutuhan

<sup>39</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>40</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h.113

<sup>41</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1999), h.102-104

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Upah menurut prestasi kerja* yaitu pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditujukan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkannya apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Memang dapat dikatakan bahwa cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak “*favourable*” bagi karyawan yang bekerja lamban atau karyawan yang sudah berusia lanjut. Sering orang mengatakan bahwa cara ini disebut pula sistem upah menurut banyaknya produksi atau “upah potongan”.<sup>42</sup>

*Upah menurut lama kerja* yaitu cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan. Namun demikian, umat islam memberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi. Umumnya cara ini diterapkannya apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

---

<sup>42</sup> *Ibid*, h. 105

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Upah menurut senioritas* yaitu cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

*Upah menurut kebutuhan* yaitu cara ini menunjukkan bahwa upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang dibagikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan, namun juga tidak berkekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi.

### 3. Sistem Pembayaran Upah

Metode pembayaran upah atau dikenal juga sebagai sistem pembayaran upah adalah:

#### a. Sistem Upah Menurut Waktu

Dalam beberapa tipe pekerjaan, kadang-kadang lebih mudah menetapkan upah berdasarkan tanggungjawab yang dipikulkan kepada karyawan dibandingkan dengan produktivitas yang dihasilkannya. Kadang-kadang ada pekerjaan yang sukar diukur prestasinya. Apabila kualitas pekerjaan lebih penting dibandingkan dengan kuantitas dan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan terus menerus terlibat dalam proses pekerjaan maka sistem upah waktu lebih tepat digunakan.

Pembayaran upah dapat dilakukan dimuka atau dibelakang (bekerja dulu baru upah kemudian). Administrasi upah sangat sederhana tidak banyak diperhitungkan. Bagi perusahaan industri sistem ini sangat menyulitkan dalam kalkulasi harga pokok sebab akan timbul kesulitan dalam menghitung biaya yang ekonomis rasional, yaitu biaya yang sebenarnya dibebankan kedalam produksi.<sup>43</sup>

#### b. Upah Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan.<sup>44</sup>

#### c. Produktivitas Kerja

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya upah yang akan diterima karyawan.

### 4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Upah

Faktor-faktor yang dipergunakan sebagai acuan dalam menentukan besar kecilnya upah antara lain:

#### a. Ketetapan pemerintah

Yaitu setiap pekerja memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup tidak buat dirinya saja melainkan juga keluarganya.

<sup>43</sup> Buchari Alma, *Pengantar Bisnis*, (Bandung: CV. Alfabeta, 1988), h. 176-177

<sup>44</sup> Veitzhal Rivai, *Loc.cit*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### b. Tingkat upah dipasaran

Yaitu besarnya upah dibayarkan perusahaan lain yang sejenis dan peroperasi pada sektor atau industri yang sama, dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan besarnya upah pada perusahaan tersebut.

#### c. Kualifikasi SDM yang digunakan

Yaitu sesuai perkembangan zaman teknologi yang digunakan oleh perusahaan menentukan tingkat kualifikasi sumber daya manusianya. Semakin canggih teknologinya akan semakin dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

#### d. Tuntunan pekerja

faktor lain juga meentukan besar-kecilnya upah adalah adanya tuntutan para pkerja dan kemauan perusahaan, biasanya dilakukan dengan cara negosiasi atau tawar-menawar.<sup>45</sup>

### 5. Indikator Gaji/ Upah

Adapun Indikator sistem pengupahan terdiri dari :<sup>46</sup>

#### a. Menurut Lamanya Kerja

Sistem upah menurut lamanya kerja juga disebut sabagai upah berdasarkan waaktu, yaitu pembayaran upah berdasarkan suatu anggapan bahwa dalam waktu yang sama, maka produktivitas kerja adalah sama, anggapan ini jelas kurang tepat, karena belum tentu tiap

<sup>45</sup> Johan arif, *Aspke kuantitaif manajemen sumber daya manusia*, ( Jakarta: PT.Elex media, 2007), h,75-76

<sup>46</sup> Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenaga Kerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 140

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan dalam waktu yang sama memperoleh hasil yang sama. Hal ini dapat saja disebabkan kemampuan karyawan yang berbeda, serta pengaruh lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dengan sistem ini, umumnya karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik menyesuaikan dengan karyawan lain yang prestasinya lebih lambat atau lebih rendah.

b. Menurut Lamanya Dinas

Upah yang diperhitungkan lamanya dinas ini didasarkan pada masa kerja, seorang karyawan dalam perusahaan. Pemberian upah ini bertujuan untuk memupuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Pada umumnya pemberian upah ini beranggapan bahwa semakin meningkat pula pengalaman dan kemampuan karyawan tersebut dalam menentukan tugasnya, tetapi upah yang berdasarkan pada ukuran pengalaman dan kesetiaan serta kemampuan karena masa kerja seorang karyawan belum tentu menjamin prestasi kerjanya. Hal ini disebabkan mungkin selama bekerja pada perusahaan, karyawan tersebut acuh tak acuh terhadap pekerjaannya atau mungkin juga karyawan telah lanjut usia, sehingga walaupun telah lama bekerja atau dinas dalam perusahaan produktivitas kerjanya rendah.<sup>47</sup>

c. Menurut Kebutuhan

Upah ini berusaha menyesuaikan dengan besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya. Sistem upah ini berdasar pada suatu anggapan bahwa apabila kebutuhan karyawan dan keluarganya

---

<sup>47</sup> *Ibid*, h. 141



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terpenuhi, maka diharapkan karyawan tersebut dapat mencurahkan seluruh tenaga dan pikirannya pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tetapi, sebenarnya anggapan ini kurang benar. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan seseorang sangat relatif dan bervariasi dan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan tersebut sangat terbatas, sehingga dengan sistem upah minimupun belum tentu dapat menjamin meningkatnya produktivitas karyawan.

#### d. Menurut Banyaknya Produk

Sistem upah ini didasarkan pada kemampuan dari masing – masing karyawan dalam berprestasi serta memberikan kesempatan pada karyawan yang mempunyai kemampuan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Selain itu indikator upah Menurut kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah guna melindungi pekerja/buruh sebagaimana yang diatur dalam pasal 88 ayat 2, meliputi:

- 1) Upah minimum
- 2) Upah kerjalembur
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diatur pekerjaan
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah
- 7) Denda dan potongan upah.<sup>48</sup>

<sup>48</sup> Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja Diperusahaan Jasa*, (Semarang: Mandar Maju, 2004), h.128

## B. Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.<sup>49</sup>

Kinerja adalah tingkat produktifitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi *role-stress* dan konflik kerja / non-kerja.

Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan (ability), keterampilan (skill) dan motivasi. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dipertimbangkan sebagai fungsi dan kemampuan dan kemauan. Tanpa kemauan kerja, walau seseorang mempunyai kemampuan, maka kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.<sup>50</sup>

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencepaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau

<sup>49</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), cet ke-2, h. 548

<sup>50</sup> Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h.61

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.<sup>51</sup>

Oleh karenanya, menurut model *partner lawyer* kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Harapan mengenai imbalan
- b. Dorongan
- c. Kemampuan
- d. Kebutuhan
- e. Persepsi terhadap tugas
- f. Imbalan internal
- g. Eksternal
- h. Persepsi terhadap imbalan kerja dan kepuasan kerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>52</sup>

<sup>51</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), cet ke-2, hlm 548

<sup>52</sup> *Ibid*, h. 96



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi itu bersifat profit orientid dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu priode waktu. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organsasi, kepuasan onsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998:15). Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatau kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.<sup>53</sup>

Kinerja terbaik menurut Giffrin (2000) ditentukan oleh tiga faktor yaitu:

- a. Motivasi.
- b. Kemampuan yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan.
- c. Lingkungan pekerjaan yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.<sup>54</sup>

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja suatu organisasi dengan melakukan penilaian pada organisasi tersebut. Penilaian dapat dilakukan pada para karyawan dan juga para manajer. Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada para pihak

<sup>53</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.226

<sup>54</sup> Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2005), h. 235

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manajemen perusahaan baik para karyawan maupun mnajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.<sup>55</sup>

## 2. Dasar Hukum Kinerja

Dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang kinerja dalam Islam, sebagaimana dalam Surat Al-Qashash ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا  
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا  
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.<sup>56</sup>

Menurut tafsir Ibnu Katsir Berdasarkan ayat di atas, Islam mengajarkan bahwa umat Islam harus giat mencari rizki dalam hal mencapai kebutuhan hidup dunia yaitu sehari-hari namun tetap dengan tidak meninggalkan perintah-perintah allah untuk mendapatkan kebahagiaan di akhirat, demikianlah ajaran Islam begitu indahnnya manusia dituntut kerja bekerja dengan sungguh- sungguh bukan hanya demi kebutuhan hidup namun bekerja digunakan sebagai upaya mencapai keridhoan Allah SWT. Dengan bekerja, artinya manusia telah menjalankan

<sup>55</sup> Ibid, h. 236-237.

<sup>56</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Jakarta: PT. Sygma Examedia Ar-Ranleema, 2009), h. 394

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

salah satu fungsi kekhalifahannya di muka bumi dan dalam Islam, manusia bekerja/berusaha dengan cara bathil yang juga dijelaskan dalam Al Qur'an surah An-Nisa : 29 sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ  
تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.<sup>57</sup>

Manajemen Dalam Kehidupan Rasulullah SAW dalam mencapai kinerja:<sup>58</sup>

#### a. Mengatur Tingkat Dakwah

Sifat-sifat mulia baginda Rasul SAW, terpancar pada kepribadian para sahabatnya dan tampak jelas dalam dakwah dan kehidupan bernegara pada masanya. Atas petunjuk Allah SWT. Baginda Rasul SAW. Menata dan mengatur kerja dakwahnya. Secara berurutan tugas beliau adalah Nabi.

#### b. Mengatur dan Menata Pakaian

Rasul SAW Sangat memperhatikan masalah pakaian. Beliau selalu menyesuaikan pakaian yang dipakai dengan situasi dan kondisi.

<sup>57</sup> Ibid, h. 83

<sup>58</sup> Muhammad Abdul Jawwad, *Menjadi Manajer Sukses*, (Jakarta: Gemma Insani, 2004),



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Mengatur dan Menata Makanan

Rasulullah SAW Selalu mengatur dan menata cara makan dan minumnya. Sebelum makan dan minum beliau selalu memulai dengan membaca basmalah dan apabila beliau selesai selalu membaca hamdalah.

d. Mengangkat Pemimpin dalam Setiap Kelompok

Umat Islam bahwa pengangkatan pemimpin merupakan masalah yang sangat urgen sehingga dalam kelompok kerja mereka harus mengangkat seorang pemimpin supaya selalu teratur, disiplin baik dalam menengani masalah-masalah kecil maupun masalah-masalah besar.

e. Mengatur Jalannya Kehidupan

Dengan mengikuti petunjuk-petunjuk tersebut, kita akan merasakan ketenangan jiwa. Hati kita terjaga dari kehidupan dunia.

f. Mengatur Makan Siang

Dalam sebuah riwayat dikatakan bahwa beliau bersabda “Orang yang berakal hendaknya mempunyai empat waktu : waktu untuk berbisik (meminta pertolongan) kepada Allah swt. Waktu untuk membisikkan (meengintropeksi) diri sendiri, waktu untuk memikirkan ciptaan Allah, serta waktu senggang untuk makan dan minum”.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> Ibid, h. 128

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

g. Mengatur Cara Penyampaian Dakwah

Rasulullah SAW Sangat memperhatikan cara-cara yang teratur dan logis untuk mengungkapkan permasalahan yang hendak disampaikan.

h. Mengatur Langkah-Langkah Berdakwah

Beliau menjadikan kerapian dan keteraturan penyampaian sebagai dasar utama untuk memuaskan dan memahami permasalahan-permasalahan utama yang dilontarkan kepada lawan dialognya.

i. Mengatur Perang

Rasulullah SAW sangat memperhatikan prinsip-prinsip keteraturan.

**3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, baik buruk perusahaan juga sangat ditentukan oleh karyawan, makanya karyawan harus mempunyai prestasi/ kinerja yang baik dalam organisasi. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu.<sup>60</sup>

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi

<sup>60</sup> Henni Indrayani, dkk, *Manajemen SDM Terintegrasi*, (Pekanbaru: Suska Press, 2013), h.96

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan menurut Amstrong terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, adapu faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Faktor individu (*personal factor*) berkaitan dengan keahlian, motivasi dan komitmen.
- b. Faktor kepemimpinan (*leadership factor*) berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer.
- c. Faktor kelompok (*team factor*) berkaitan dengan kualitas dukungan rekan kerja.
- d. Faktor sistem (*factor system*) berkaitan dengan metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan perusahaan.
- e. Faktor situasi (*situasional factor*) berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

#### 4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut adalah sebagai berikut :<sup>61</sup>

- a. Pertanggung jawaban

Apabila standard dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggungjawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

- b. Pengembangan

Jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang

---

<sup>61</sup> Achmad, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT.Gramedia, 2006), h. 8



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya.

Adapun Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain :<sup>62</sup>

a. Manfaat bagi karyawan

- 1) Meningkatkan motivasi
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja
- 3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
- 4) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
- 5) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi

b. Manfaat bagi penilai

- 1) Meningkatkan kepuasan kerja
- 2) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan
- 3) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan
- 4) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan
- 5) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan

c. Manfaat bagi perusahaan

- 1) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
- 2) Meningkatkan kualitas komunikasi
- 3) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan

---

<sup>62</sup> Veithzal, Rivai, *loc-cit*,.h,50

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

Menurut Snell dan Bohlandet bahwa penilaian kinerja secara umum adalah administratif dan pengembangan:<sup>63</sup>

- a. penggunaan administrasi untuk mengukur kinerja memberikan keputusan administratif mengenai pengawai, promosi jabatan, mutasi dan pembagian tugas. Dan pengguna administrasi juga untuk mengidentifikasi kinerja yang buruk untuk mempertahankan atau mengevaluasi kemajuan. Peran penilaian sering menjadi pengaruh antara penghargaan atau upah dengan hasil kerja.
- b. Penggunaan pengembangan berperan fokus untuk pengembangan individu.

#### 5. Indikator-indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja pegawai atau seorang pekerja dapat dikur dengan dimensi sebagai berikut:<sup>64</sup>

- a. Hasil kerja dengan indikator : kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dalam melaksanakan tugas.
- b. Perilaku kerja dengan indikator : disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian
- c. Sifat pribadi dengan indikator: kejujuran dan kreatifitas.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan, yang telah

<sup>63</sup> Husessin Fattah, *Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Elitera, 2017), h.12

<sup>64</sup> *Op-cit*, Husessin Fattah H.25

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ditetapkan dengan memperhitungkan elemen-elemen indikator sebagai berikut:<sup>65</sup>

Dan dalam buku lain juga dijelaskan bahwa indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Indikator masukan (*input*), yaitu sesuatu yang dibutuhkan agar organisasi mampu menghasilkan produknya, baik barang atau jasa, yang meliputi sumber daya manusia, informasi, kebijakan dan lainnya
- b. Indikator keluaran (*output*), yaitu sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik ataupun non fisi.
- c. Indikator hasil (*outcomes*), yaitu segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah.
- d. Indikator manfaat (*benefit*), yaitu sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- e. Indikator dampak (*impact*), yaitu pengaruh yang ditimbulkan, baik positif maupun negatif Pada setiap tindakan.

## C. Tinjauan Ekonomi Islam tentang Upah dan Kinerja

### 1. Tinjauan Ekonomi Islam Tentang Upah

Islam mewajibkan setiap muslim khususnya yang memiliki tanggungan untuk bekerja. Bekerja merupakan salah satu sebab pokok yang memungkinkan manusia memiliki harta kekayaan. Pada saat sekarang ini sangat banyak macam pekerjaan yang dapat dilakukan oleh masyarakat sesuai dengan keahliannya masing-masing. Apapun bentuk

<sup>65</sup> Hessel, *Manajemen Publik*, (Jakarta: PT.Gramedia,2005),h.176



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan dapat dilakukan seseorang asalkan tidak menyalahi syariat islam.

Dalam pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu akan mendapatkan hasil berupa upah atau gaji atas pekerjaan mereka. Upah dalam bahasa arab disebut dengan Al-Ijarah, yang berasal dari kata Al-Ajru yang berarti Al-Iwadhu (ganti).<sup>66</sup>

*Al-Ijarah* berasal dari kata *Al-Ajru* yang arti menurut bahasa ialah *Al-Iwadh* yang arti dalam bahasa indonesianya ialah ganti dan upah. Ijarah adalah akad pemindahan hak guna atas barang dan jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.<sup>67</sup> Di dalam Islam upah dikenal dengan ijarah.

Menurut Saleh Al-Fauzan, berpendapat bahwa Ijarah dimaknai sebagai jual beli jasa (upah-mengupah), yakni mengambil manfaat tenaga manusia dan mengambil manfaat dari barang. Secara umum ijarah didefinisikan sebagai akad atas manfaat yang dibolehkan, yang berasal dari benda tertentu atau yang disebutkan ciri-cirinya, dalam jangka waktu yang diketahui, atau akad atas pekerjaan yang diketahui dengan bayaran yang diketahui dan disepakati.<sup>68</sup>

Upah atau Al-Ijarah merupakan akad yang dibolehkan, hal ini berdasarkan atas dalil-dalil yang terdapat dalam Al-quran dan Hadist.

<sup>66</sup> Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h.114

<sup>67</sup> Rifqi Muhammad, *Akuntansi Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: P3EI Press, 2008),

<sup>68</sup> Saleh Fauzan, *Fikih Sehari-hari*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2005), cet. Ke-1, h.482

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### a. Al- Qur'an

Dalam Al-quran Surat Al- Ahqaf ayat 19.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan. (QS. Al-Ahqaf (46) : 19)<sup>69</sup>

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, untuk itu upah yang dibayarkan pada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Dengan demikian jika seseorang tidak bekerja maka tidak dibayar dan jika seseorang melakukan pekerjaan dengan giat maka akan dibayar lebih dari pada pegawai yang melakukan pekerjaan ringan.

#### b. Hadist

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

"Dari Ibn Umar RA berkata, Rasulullah bersabda: Berikanlah upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah).<sup>70</sup>

Maksud hadist diatas berikanlah upah kepada seseorang pada waktu berakhirnya dan jangan menangguhkannya. Begitu juga masalah pembayarannya waktu itu juga, tetapi sewaktu perjanjian boleh

<sup>69</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Jakarta: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2009), h. 504

<sup>70</sup> Ibnu Majah, *Sunnah Ibnu Majah*, (Beirut: Dar Al-Fikr, 1995), Jilid 2, h. 20

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diadakan dengan mendahulukan upah atau mengakhirinya. Jadi pembayaran upah harus sesuai dengan perjanjian kalau ternyata sudah diperjanjikan, maka harus segera diberikan manakala pekerjaan sudah selesai.

## 2. Tinjauan Ekonomi Islam terhadap Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam institusi atau organisasi. Kinerja merupakan cerminan dari kinerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka yang merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sebagaimana dalam Al-Quran disebutkan dalam surat At Taubah ayat 105: 5

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

Islam memiliki beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan/usaha yang meliputi:

- a. Niat bekerja karena Allah
- b. Dalam bekerja harus memberikan kaidah/norma/syariah secara totalitas.
- c. Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan di akhirat.

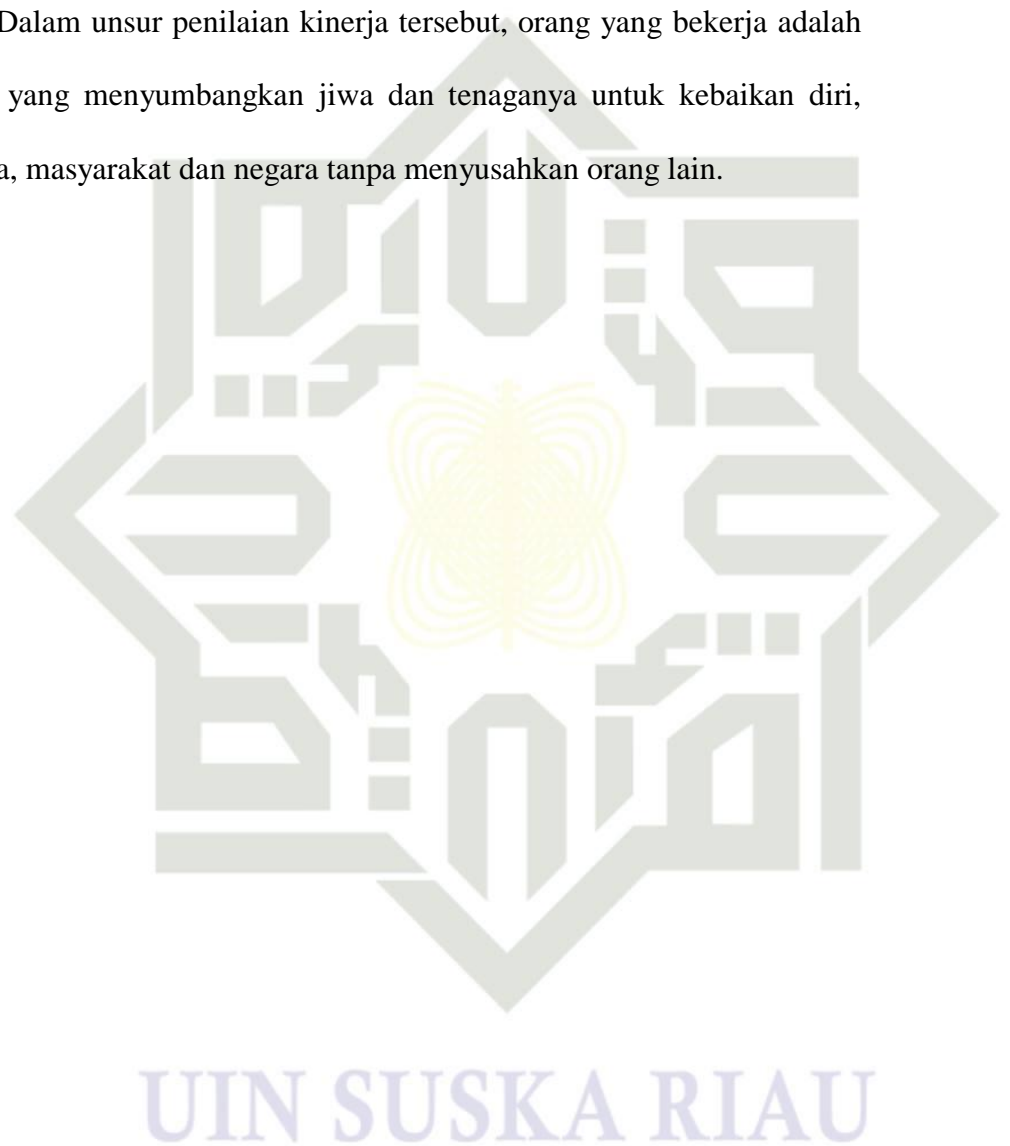


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Dalam bekerja dituntut penerapan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan.
- e. Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.<sup>71</sup>

Dalam unsur penilaian kinerja tersebut, orang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain.



<sup>71</sup> Akh. Muwafik Saleh, *Bekerja Dengan Hati Nurani*, (Jakarta: Erlangga, 2009), h.65



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian, maka penulis dapat memberikan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian yang penulis lakukan. Ada pengaruh yang signifikan antara struktur gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri. Sedangkan, pengaruh yang diberikan oleh variabel indeviden (struktur gaji) terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 64,1%. Selebihnya sebesar 35,9% perubahan nilai variabel Y (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.
2. Tinjauan ekonomi Islam tentang struktur gaji terhadap kinerja karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri secara umum gaji yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan menurut ekonomi syariah. Namun, masih ada beberapa karyawan yang belum melakukan kinerja yang terbaik seperti belum melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, kurang disiplin, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *job description*.

UIN SUSKA RIAU

## B. Saran

Berdasarkan hasil uraian kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian ini, maka penulis menyampaikan saran yang kiranya dapat dilakukan dan dapat memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan yaitu:

1. Dengan diketahuinya struktur gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri, maka perusahaan harus berupaya untuk memberikan pemahaman kepada karyawan bahwasanya perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan apa yang dikerjakan. Gaji merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan, pemberian bonus dan tunjangan lainnya dapat mendorong karyawan untuk lebih sadar akan tanggung jawabnya dalam bekerja karena orientasi dan tujuan pribadi seseorang dalam bekerja adalah gaji.
2. Dengan diketahuinya pandangan ekonomi Islam terhadap variabel struktur gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri, dapat meningkatkan kesadaran diri kita kepada Allah SWT, menjalankan aktivitas muamalah sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadist.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abi Sinn Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006
- Achmad, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT.Gramedia, 2006
- Alma Buchari, *Pengantar Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta, 1988
- Apriani, Pimpinan PT. Asrindo Citraseni Satria, Wawancara, Kota Duri, 2018
- Arbun Rocky, *Jangan Mau di PHK*, Jakarta: Trans Media, 2010
- Arif Johan, *Aspek kuantitatif manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT.Elex media, 2007
- Dapartemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Jakarta: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2009
- Fahmi Irham, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, Bandung: Alfabeta, 2014
- Fattah Husessin , *Kepuasan kerja dan kinerja pegawai*, Yogyakarta: Elmltera, 2017
- Hamid, *Membangun Profesional Muhammadiyah*, Yogyakarta: LPTP Muhamaadiyah dan UAD Press, 2003
- Hartono, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Nusa Media, 2011
- Hartono, *SPSS Analisis Data Statistik dan Penelitian dengan Komputer*, Yogyakarta: Lembaga Studi Filsafat Kemasyarakatan Kependidikan dan Perempuan, 2005
- Hasan Iqbal, *Pokok-pokok Materi Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005
- Hasibuan, *Melayu S.P, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2003), h. 93
- Hendjrachman dan Suhad Husnan, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE, 2002
- Hessel, *manajemen Publik*, Jakarta: PT.Gramedia, 2005
- Huda Nurul, *Ekonomi Makro Islam*, Jakarta: Prenada Media Group, 2008
- Ibnu Majah, *Sunnah Ibnu Majah*, Beirut: Dar Al-Fikr, 1995

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Indrayani Henni, dkk, *Manajemen SDM Terintegritasi*, Pekanbaru: Suska Press, 2013
- Jawwad Muhammad Abdul, *Menjadi Manajer Sukses*, Jakarta: Gemma Insani, 2004
- M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012
- Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*, 2008
- Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1990
- Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: UPP AMP, 2000
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014
- Riani Asri Laksmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013
- Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Rifai Veitzal, *Manajmen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*, Jakarta: PT.Raja Grafindo, 2005
- Rifqi Muhammad, *Akuntansi Keuangan Syariah*, Yogyakarta: P3EI Press, 2008
- Rifai Veithzal, *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Islami*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009
- Salamah, *Manager PT. Asrindo Citraseni Satria*, Wawancara, Kota Duri, 2019
- Saleh Akh. Muwafik, *Bekerja Dengan Hati Nurani*, Jakarta: Erlangga, 2009
- Saleh Fauzan, *Fikih Sehari-hari*, Jakarta: Gema Insani Press, 2005
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2007
- Supendi Hendi, *Fiqih Muamalah*, Jakarta: Rajawali Press, 2010
- Sute Ernie Trisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2005



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sulhyanto, *Ekonometrika Terapan*, Yogyakarta: Andi Offset, 2011

Sumarsono Sonny, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenaga Kerjaan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003

Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009

Syafe'i Rachmat, *Fiqih Muamalah*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001

Syakh Shalih Bin Fauzan Bin Abdullah Bin Al-Fauzan, *Ringkasan Fiqih lengkap*, Penerjamah Asmuni, Jakarta: Darul Falah, Cetakan ke-1, 2005

Triana Hendri, ( Kepala Operasional) PT. Asrindo Citraseni Satria, Wawancara Kota Duri, 2019

Triyanto Djoko, *Hubungan Kerja Diperusahaan Jasa*, Semarang: Mandar Maju, 2004

Umar Husein, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009

Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan

Usman Husaini, *Manajemen*, Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, 2008

W.J.S Poerdawarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1976

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (jakarta: Rajawali Pers, 2016),

[www.kajianpustaka.com](http://www.kajianpustaka.com), diakses pada tanggal 08 Februari 2019

Zakiy Al-Kaaf Abdullah, *Ekonomi dalam Perspektif Islam*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2001





## PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI


Skrripsi dengan judul **PENGARUH STRUKTUR GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASIA CITRA UJUNG TANJUNG ROKAN HILIR DI TINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM** yang ditulis oleh :

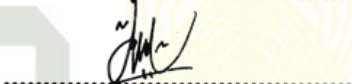
Nama : Dahila  
NIM : 11525205185  
Program Studi : Ekonomi Syariah

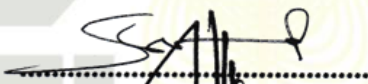
Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 31 Oktober 2019

**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

  
.....

  
.....

  
.....

  
.....

Mengetahui :

Kepala Bagian Tata Usaha  
Fakultas Syariah dan Hukum



**Erni, S.Sos., MM**

NIP. 19680226 199103 2 002

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN

### A. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

#### a. Struktur Gaji

X.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	11.8	11.8	11.8
2	14	16.5	16.5	28.2
3	9	10.6	10.6	38.8
4	38	44.7	44.7	83.5
5	14	16.5	16.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	9.4	9.4	9.4
2	15	17.6	17.6	27.1
3	15	17.6	17.6	44.7
4	19	22.4	22.4	67.1
5	28	32.9	32.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	7.1	7.1	7.1
2	21	24.7	24.7	31.8
3	13	15.3	15.3	47.1
4	24	28.2	28.2	75.3
5	21	24.7	24.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	14.1	14.1	14.1
2	12	14.1	14.1	28.2
3	12	14.1	14.1	42.4
4	35	41.2	41.2	83.5
5	14	16.5	16.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta

Ri

ive:

Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	10.6	10.6	10.6
	2	13	15.3	15.3	25.9
	3	14	16.5	16.5	42.4
	4	21	24.7	24.7	67.1
	5	28	32.9	32.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	8.2	8.2	8.2
	2	15	17.6	17.6	25.9
	3	17	20.0	20.0	45.9
	4	25	29.4	29.4	75.3
	5	21	24.7	24.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	5.9	5.9	5.9
	2	12	14.1	14.1	20.0
	3	17	20.0	20.0	40.0
	4	19	22.4	22.4	62.4
	5	32	37.6	37.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	15.3	15.3	15.3
	2	11	12.9	12.9	28.2
	3	9	10.6	10.6	38.8
	4	35	41.2	41.2	80.0
	5	17	20.0	20.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X.9



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	9.4	9.4	9.4
2	14	16.5	16.5	25.9
3	12	14.1	14.1	40.0
4	27	31.8	31.8	71.8
5	24	28.2	28.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

## b. Kinerja

### Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	9.4	9.4	9.4
2	17	20.0	20.0	29.4
3	13	15.3	15.3	44.7
4	28	32.9	32.9	77.6
5	19	22.4	22.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

### Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	10.6	10.6	10.6
2	17	20.0	20.0	30.6
3	11	12.9	12.9	43.5
4	28	32.9	32.9	76.5
5	20	23.5	23.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

### Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	8.2	8.2	8.2
2	17	20.0	20.0	28.2
3	14	16.5	16.5	44.7
4	25	29.4	29.4	74.1
5	22	25.9	25.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

### Y.4

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	11.8	11.8	11.8
2	16	18.8	18.8	30.6
3	15	17.6	17.6	48.2
4	30	35.3	35.3	83.5
5	14	16.5	16.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	8.2	8.2	8.2
2	17	20.0	20.0	28.2
3	19	22.4	22.4	50.6
4	25	29.4	29.4	80.0
5	17	20.0	20.0	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.7	4.7	4.7
2	19	22.4	22.4	27.1
3	18	21.2	21.2	48.2
4	26	30.6	30.6	78.8
5	18	21.2	21.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	8.2	8.2	8.2
2	18	21.2	21.2	29.4
3	18	21.2	21.2	50.6
4	22	25.9	25.9	76.5
5	20	23.5	23.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	9.4	9.4	9.4
2	18	21.2	21.2	30.6
3	17	20.0	20.0	50.6
4	26	30.6	30.6	81.2
5	16	18.8	18.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	9.4	9.4	9.4
2	19	22.4	22.4	31.8
3	14	16.5	16.5	48.2
4	26	30.6	30.6	78.8
5	18	21.2	21.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	9.4	9.4	9.4
2	17	20.0	20.0	29.4
3	14	16.5	16.5	45.9
4	31	36.5	36.5	82.4
5	15	17.6	17.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	9.4	9.4	9.4
2	16	18.8	18.8	28.2
3	19	22.4	22.4	50.6
4	32	37.6	37.6	88.2
5	10	11.8	11.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Y.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	7.1	7.1	7.1
2	18	21.2	21.2	28.2
3	21	24.7	24.7	52.9
4	26	30.6	30.6	83.5
5	14	16.5	16.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	7.1	7.1	7.1
2	20	23.5	23.5	30.6
3	19	22.4	22.4	52.9
4	24	28.2	28.2	81.2
5	16	18.8	18.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	9.4	9.4	9.4
2	20	23.5	23.5	32.9
3	11	12.9	12.9	45.9
4	27	31.8	31.8	77.6
5	19	22.4	22.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	10.6	10.6	10.6
2	23	27.1	27.1	37.6
3	8	9.4	9.4	47.1
4	27	31.8	31.8	78.8
5	18	21.2	21.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	12.9	12.9	12.9
2	18	21.2	21.2	34.1
3	7	8.2	8.2	42.4
4	37	43.5	43.5	85.9
5	12	14.1	14.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### B. Uji Validitas

#### b. Uji Validitas

#### a. Struktur Gaji

Correlations

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	TOTAL_X
X.1	Pearson Correlation	1	.795**	.721**	.847**	.744**	.817**	.767**	.864**	.840**	.904**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X.2	Pearson Correlation	.795**	1	.887**	.794**	.782**	.817**	.776**	.818**	.897**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X.3	Pearson Correlation	.721**	.887**	1	.789**	.796**	.780**	.809**	.759**	.824**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X.4	Pearson Correlation	.847**	.794**	.789**	1	.818**	.793**	.754**	.857**	.805**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X.5	Pearson Correlation	.744**	.782**	.796**	.818**	1	.765**	.761**	.750**	.779**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X.6	Pearson Correlation	.817**	.817**	.780**	.793**	.765**	1	.812**	.782**	.899**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X.7	Pearson Correlation	.767**	.776**	.809**	.754**	.761**	.812**	1	.735**	.833**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X.8	Pearson Correlation	.864**	.818**	.759**	.857**	.750**	.782**	.735**	1	.823**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X.9	Pearson Correlation	.840**	.897**	.824**	.805**	.779**	.899**	.833**	.823**	1	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
TOTAL_X	Pearson Correlation	.904**	.927**	.902**	.913**	.882**	.912**	.886**	.905**	.942**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## b. Kinerja

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.909	.884	.850	.797	.818	.824	.868	.845	.828	.749	.801	.760	.812	.813	.807	.929
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	84	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	84	85	85
Y.2	Pearson Correlation	.909	1	.864	.834	.798	.807	.819	.831	.872	.850	.774	.798	.739	.792	.827	.830	.929
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	83	84	84
Y.3	Pearson Correlation	.884	.864	1	.874	.805	.807	.802	.812	.831	.828	.746	.718	.717	.790	.796	.825	.909
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	84	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	84	85	85
Y.4	Pearson Correlation	.850	.834	.874	1	.851	.825	.813	.755	.766	.777	.820	.774	.741	.807	.822	.781	.911
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	84	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	84	85	85
Y.5	Pearson Correlation	.797	.798	.805	.851	1	.821	.730	.749	.789	.769	.767	.831	.749	.786	.748	.778	.887
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	84	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	84	85	85
Y.6	Pearson Correlation	.818	.807	.807	.825	.821	1	.851	.789	.797	.743	.716	.790	.805	.839	.842	.812	.906
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	84	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	84	85	85
Y.7	Pearson Correlation	.824	.819	.802	.813	.730	.851	1	.824	.774	.724	.730	.737	.728	.799	.784	.792	.884
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	84	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	84	85	85
Y.8	Pearson Correlation	.868	.831	.812	.755	.749	.789	.824	1	.858	.789	.729	.762	.730	.783	.757	.764	.891
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	84	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	84	85	85
Y.9	Pearson Correlation	.845	.872	.831	.766	.789	.797	.774	.858	1	.842	.775	.767	.712	.804	.768	.796	.903

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  - Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	84	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	84	85	85
Y.10	Pearson Correlation	.828**	.850**	.828**	.777**	.769**	.743**	.724**	.789**	.842**	.834**	.736**	.735**	.787**	.757**	.801**	.891**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	84	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	84	85	85
Y.11	Pearson Correlation	.749**	.774**	.746**	.820**	.767**	.716**	.730**	.729**	.775**	.834**	.786**	.719**	.805**	.753**	.767**	.866**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	84	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	84	85	85
Y.12	Pearson Correlation	.801**	.798**	.718**	.774**	.831**	.790**	.737**	.762**	.767**	.736**	.786**	.852**	.811**	.784**	.745**	.878**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	84	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	84	85	85
Y.13	Pearson Correlation	.760**	.739**	.717**	.741**	.749**	.805**	.728**	.730**	.712**	.735**	.719**	.852**	.867**	.818**	.758**	.863**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	84	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	84	85	85
Y.14	Pearson Correlation	.812**	.792**	.790**	.807**	.786**	.839**	.799**	.783**	.804**	.787**	.805**	.811**	.867**	.901**	.856**	.920**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	84	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	84	85	85
Y.15	Pearson Correlation	.813**	.827**	.796**	.822**	.748**	.842**	.784**	.757**	.768**	.757**	.753**	.784**	.818**	.901**	.876**	.907**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	83	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.16	Pearson Correlation	.807**	.830**	.825**	.781**	.778**	.812**	.792**	.764**	.796**	.801**	.767**	.745**	.758**	.856**	.876**	.902**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	84	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	84	85	85
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.929**	.929**	.909**	.911**	.887**	.906**	.884**	.891**	.903**	.891**	.866**	.878**	.863**	.920**	.907**	.902**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	84	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	84	85	85

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### C. Uji Reliabilitas

#### a. Struktur Gaji

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	10

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	59.05	411.379	.893	.773
X.2	58.91	406.920	.917	.770
X.3	59.04	410.820	.889	.773
X.4	59.11	409.834	.901	.772
X.5	58.88	409.248	.866	.772
X.6	58.98	411.095	.902	.773
X.7	58.71	412.520	.872	.774
X.8	59.05	408.403	.892	.771
X.9	58.89	407.715	.935	.770
TOTAL_X	31.21	114.764	1.000	.973

#### Scale Statistics

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
62.42	459.057	21.426	10

## b. Kinerja

### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	83	97.6
Excluded <sup>a</sup>	2	2.4
Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	17

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	102.13	1242.019	.924	.761
Y.2	102.13	1239.580	.924	.760
Y.3	102.08	1244.054	.904	.761
Y.4	102.25	1244.362	.904	.761
Y.5	102.18	1248.735	.879	.762
Y.6	102.11	1250.854	.900	.763
Y.7	102.17	1247.142	.875	.762
Y.8	102.23	1247.130	.883	.762
Y.9	102.20	1244.238	.899	.761
Y.10	102.18	1247.833	.883	.762
Y.11	102.28	1254.959	.856	.764
Y.12	102.24	1253.892	.871	.764
Y.13	102.23	1252.057	.853	.763
Y.14	102.18	1241.491	.913	.761
Y.15	102.28	1241.447	.900	.761
Y.16	102.28	1244.227	.895	.761
TOTAL_Y	52.75	331.972	1.000	.984

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
105.49	1.328E3	36.440	17



## DOKUMENTASI

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.







#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

### A. Pendahuluan

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi) Strata Satu (S1) Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, maka ini peneliti :

Dahila

11525205185

Ekonomi Syariah

Syariah dan Hukum

Pengaruh Struktur Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri Ditinjau Menurut Ekonomi Islam

Melalui angket ini, peneliti mohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi angket penelitian ini sesuai pengetahuan dan pengalaman. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan sangat penting bagi penelitian

Atas bantuan Bapak/Ibu dalam pengisian angket ini peneliti ucapkan terimakasih.

### B. Identitas Responden

Nama Responden :

Umur :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

### C. Petunjuk Pengisian

1. Baca setiap pernyataan dengan seksama sebelum menjawab.
2. Anda hanya dapat memberikan satu jawaban di setiap pertanyaan.
3. Isilah kuesioner dengan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## Keterangan

- SS = Sangat Setuju  
S = Setuju  
N = Netral  
TS = Tidak Setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju

Data yang diberikan tidak berpengaruh apa-apa terhadap anda karena ini hanya untuk penelitian semata.

### variabel X (Gaji)

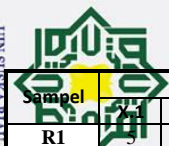
	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Lamanya kerja</b>						
1	Menurut saya gaji yang diterima sesuai dengan lamanya jam kerja					
2	Adanya penambahan gaji yang diberikan diluar gaji pokok jika jam kerjanya di tambah					
3	Menurut saya gaji yang diberikan sesuai dengan banyaknya tugas yang diberikan					
<b>Kebutuhan</b>						
1	Menurut saya gaji yang diterima bisa memenuhi kebutuhan keluarga					
2	Adanya asuransi kesehatan yang diberikan atas keselamatan kerja					
3	Pembayaran gaji dilakukan tepat waktu					
<b>Banyaknya Produk</b>						
1	Menurut saya gaji yang diterima sesuai dengan hasil kerja yang telah di selesaikan					
2	Adanya penambahan uang diluar gaji jika banyaknya pesanan pengeboran					
3	Menurut saya gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang sudah diberikan					



Varabel Y (Kinerja)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1	Saya bekerja mengebor minyak dengan baik sampai selesai					
2	Saya berusaha bekerja dengan baik dibanding para karyawan yang lain					
3	Saya memiliki keahlian dibidang pengeboran minyak					
<b>Kuantitas</b>						
1	Dalam bekerja saya selalu memperbaiki pekerjaan di setiap waktu					
2	Saya bekerja dengan baik dan tidak lalai					
<b>Disiplin</b>						
1	Saya datang sesuai dengan jam kerja yang ditentukan					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan mengebor tepat waktu					
<b>Keahlian</b>						
1	Saya bekerja selalu mempertimbangkan keselamatan kerja					
2	Saya bekerja penuh dengan kehati-hatian					
3	Saya selalu memakai alat pengaman dalam melakukan pekerjaan					
<b>Inisiatif</b>						
1	Saya bekerja tanpa menunggu disuruh oleh atasan					
2	Kami selalu bekerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya mempunyai kemauan untuk mengerjakan pekerjaan walaupun bukan bagian dari <i>job description</i>					
<b>Kreatifitas</b>						
1	Saya bekerja dengan rajin dan tekun					
2	Saya selalu bersemangat dalam bekerja					
3	Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab					

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sampel	No	Struktur Gaji									Total	Kinerja Karyawan																Total
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya Karya tulis ini tanpa menuliskan sumber dan mengutip dari sumber lain	R1	5	4	3	4	3	4	4	5	37	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	62	
	R2	4	4	4	5	4	5	4	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	79	
	R3	5	4	3	2	4	5	5	3	35	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	40	
	R4	5	5	4	5	5	5	4	5	42	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	77	
	R5	4	4	5	5	4	5	5	4	41	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	58	
	R6	4	4	4	4	4	4	4	4	36	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	40	
	R7	2	2	2	4	3	4	4	3	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
	R8	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	34	
	R9	2	2	1	1	2	1	1	2	13	2	1	2	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	1	31	
	R10	3	4	4	3	3	5	3	4	34	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	67	
	R11	3	4	3	4	4	5	4	4	34	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	70	
	R12	1	1	2	1	3	3	2	3	18	2	2	3	2	1	3	3	2	2	1	1	1	2	2	3	2	32	
	R13	5	5	5	4	5	4	5	5	43	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	64	
	R14	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	27	
	R15	2	2	4	3	2	3	4	2	26	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	58	
	R16	2	2	1	3	2	3	1	2	17	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	38	
	R17	1	1	1	2	3	3	1	2	16	1	1	2	2	3	2	1	1	1	3	2	2	3	3	2	2	31	
	R18	1	1	1	3	1	3	1	1	13	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	21	
	R19	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	68	
	R20	3	2	1	2	1	1	2	2	16	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1	1	1	1	2	33	
	R21	1	1	1	2	3	3	1	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	34	
	R22	2	2	1	2	1	2	1	2	16	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	3	2	2	3	29	
	R23	4	4	5	5	4	5	5	4	41	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	29	
	R24	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	
	R25	4	4	4	4	3	4	3	4	33	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	63	
	R26	4	4	4	5	4	5	4	4	38	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	70	
	R27	5	3	4	3	4	5	4	5	37	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	66	
	R28	5	5	5	5	4	5	5	4	42	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	68	
	R29	5	5	4	5	5	5	4	5	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	61	
	R30	5	5	4	5	5	5	4	5	42	3	2	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	1	37	
	R31	3	2	4	4	3	2	4	3	29	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	74	
	R32	2	2	2	2	2	3	1	2	18	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	42	
	R33	1	2	2	1	2	2	1	1	13	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	27	
	R34	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	34	
	R35	5	5	4	5	5	5	4	5	42	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	41	
	R36	4	4	5	4	5	4	5	5	40	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	1	2	37	
	R37	2	2	1	1	1	2	2	1	13	1	3	1	2	3	2	2	1	3	1	2	3	2	2	3	2	33	
	R38	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	46	
	R39	3	2	3	4	4	3	2	4	29	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	26	
	R40	3	3	4	5	2	3	3	3	28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	
	R41	1	1	2	3	2	2	2	2	17	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	30	
	R42	2	3	3	3	2	2	1	1	19	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	35	
	R43	4	4	4	5	5	5	4	4	39	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	66	
	R44	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	73	
	R45	3	4	4	3	3	4	4	4	32	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	63	
	R46	5	5	3	5	4	4	5	5	39	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	70	
	R47	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	38	



Diingat dan merup sebagai atau seluruh karya tulis int dan menca

nyatakan dan menyebutkan sumber:  
 isan karya ilmiah, penyusunan lapor  
 au.  
 karya tulis ini dalam bentuk apapun t

R48	5	3	4	4	5	3	5	4	37	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	64
R49	5	4	4	4	5	4	3	4	38	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	67
R50	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	76
R51	3	4	4	4	4	3	4	3	33	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	66
R52	4	4	4	4	5	4	5	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	62
R53	4	5	3	4	3	4	5	4	37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	76
R54	5	5	5	5	4	5	5	4	42	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	63
R55	5	5	4	5	5	5	4	5	42	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	70
R56	5	5	4	5	5	5	4	5	42	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	69
R57	3	2	4	4	3	2	4	3	29	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	67
R58	2	2	2	2	2	3	1	2	18	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	29
R59	1	2	2	1	2	2	1	1	13	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	1	27
R60	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	39
R61	5	5	4	5	5	5	4	5	42	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	69
R62	4	4	5	4	5	4	5	5	40	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	73
R63	2	2	1	1	1	2	2	1	13	2	3	2	1	1	1	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	29
R64	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	67
R65	5	5	5	5	4	5	5	4	42	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	73
R66	5	5	4	5	5	5	4	5	42	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	69
R67	2	2	2	2	2	3	1	2	18	2	3	2	1	1	1	1	2	2	3	3	1	1	2	2	2	29
R68	3	2	2	2	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	43
R69	2	2	1	1	1	2	2	1	13	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	33
R70	4	4	4	5	4	5	4	4	38	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	70
R71	5	3	4	3	4	5	4	5	37	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	67
R72	5	5	5	5	4	5	5	4	42	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	68
R73	5	5	4	5	5	5	4	5	42	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	74
R74	5	5	4	5	5	5	4	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
R75	3	2	4	4	3	2	4	3	29	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	56
R76	5	4	3	3	4	4	5	5	38	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	71
R77	3	3	2	2	1	3	2	3	21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	31
R78	3	3	1	2	2	2	1	2	18	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	28
R79	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
R80	2	2	1	2	2	1	2	2	15	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	28
R81	4	5	4	5	3	4	4	4	38	4	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	64
R82	5	5	5	5	5	5	4	5	44	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
R83	4	3	3	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	61
R84	2	3	3	2	4	4	4	4	30	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	56
R85	5	4	5	4	5	5	5	5	43	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65

### SURAT KETERANGAN

Jurnal Hukum Islam dengan ini menerangkan bahwa:

: **DAHILA**

: **11525205185**

: **EKONOMI SYARIAH**

: **PENGARUH STRUKTUR GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASRINDO CITRASENI SATRIA KOTA DURI  
DITINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM**

embimbing : **Budi Azwar, SE, M.S.Ec,**

ama tersebut diatas telah menyerahkan jurnal Skripsi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Pekanbaru, 06 November 2019

An. Pimpinan Redaksi

**M. Alpi Syahril, SH., MH., CPL**

**NIP. 198804302019031010**

UIN SUSKA RIAU



## SURAT KETERANGAN

Nomor : Un.04/F.I/PP.01.1/4150/2019

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : DAHILA  
N I M : 11525205185  
Jurusan : EKONOMI SYARIAH

Telah Lulus :

### **UJIAN KOMPREHENSIF**

Yang diselenggarakan pada tanggal : **1 APRIL 2019**

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 9 Mei 2019

Dekan,



DR. Drs. H. Hajar, M.Ag

NIP. 195807121986031005



Duri, 13 Agustus 2019

**Dekan Fakultas Syariah & Hukum  
UIN Suska Riau  
di Pekanbaru**

## Balasan Surat Permohonan Penelitian Sdri. Dahila

Dengan Hormat,

Kami dari Management PT. Asrindo Citraseni Satria, mengucapkan terimakasih atas perhatian lembaga Bapak/Ibuk terhadap PT. Asrindo Citraseni Satria.

Menunjuk kepada proposal tugas akhir yang di ajukan, kami dari Management PT. Asrindo Citraseni Satria tidak keberatan dan mendukung serta berupaya mensukseskan penelitian tugas akhir tersebut dengan baik.

Selanjutnya, dalam hal ini, kami informasikan bahwa pelaksanaan kegiatan penelitian mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : **Dahila**  
NIM : 11525205185  
Program Studi : Ekonomi Syariah

mulai waktu penelitian dari 13 Agustus 2019 kami terima yang bersangkutan pada departemen HRD sesuai Judul Penelitian yang diajukan dan mahasiswa tersebut diperkenalkan untuk hadir pada waktu yang telah disebutkan.

Demikianlah surat ini disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

PT. ASRINDO CITA NI SAT  
PER. 1 R

~~Hendra SE~~  
HRD Superintendent

## Menara Bintara

II. Bintara No.34 Pekanbaru 28112 Telp. (0761) 37476, Fax.(0761) 36681

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



# PEMERINTAH PROVINSI RIAU

## DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau  
Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU  
Email : dpmptsp@riau.go.id

Kode Pos : 28126



032010

### REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/24328  
T E N T A N G

#### PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca  
Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor :  
UIN-041F/PP.00.9/5797/2019 Tanggal 15 Juli 2019**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

1. Nama	: DAHILA
2. NIM / KTP	: 11525205185
3. Program Studi	: EKONOMI SYARIAH
4. Jenjang	: S1
5. Alamat	: PEKANBARU
6. Judul Penelitian	: <b>PENGARUH STRUKTUR GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARSINDO CITRASENI SATRIA KOTA DURI DI TINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM</b>
7. Lokasi Penelitian	: PT. ARSINDO CITRASENI SATRIA KOTA DURI

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Dengan rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 16 Juli 2019



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :  
Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
PROVINSI RIAU

#### Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan PT. Arsindo Citraseni Satria Kota Duri
3. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-561645  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: rektor@uin-suska.ac.id

PENGESAHAN PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

proposals dengan judul **Pengaruh Struktur Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri Di Tinjau Menurut Ekonomi Islam**

ditulis oleh saudara :

Nama : Dahila  
NIM : 11525205185  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Diseminarkan pada :  
Hari / Tanggal : Kamis, 14 Maret 2019  
Narasumber : Bambang Hermanto, MA

Telah diperbaiki sesuai dengan saran narasumber seminar proposal mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 18 Maret 2019

Narasumber

Kepala Sub. Bagian Akademik

**Asfendi, S. Ag., M.Si**

NIP. 19610918 198803 1 002

**Bambang Hermanto, MA**

NIP. 19780214 200003 1 001

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 Po. Box. 1004 Telp. 0761-561645  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : rektor@uin-suska.ac.id

**BERITA ACARA SEMINAR USUL PENELITIAN**

1. NAMA

: Dahila

2. NOMOR MAHASISWA

: 11525205185

3. JUDUL USUL PENELITIAN

: Pengaruh struktur gaji terhadap kinerja karyawan pt. Asrindo citraseni satria kota duri menurut ekonomi islam

4. Hari/Tgl: Diseminarkan

: Kamis / 14 Maret 2019

5. Hasil Seminar dirumuskan adalah :

a. Judul

: Disetujui / ~~Ditolak~~ / Disempurnakan

b. Latar Belakang Masalah

: ~~Jelas~~ / Masih Kabur / Perlu Perbaikan

c. Permasalahan

: Jelas / ~~Masih Kabur~~ / Dirumuskan kembali agar menjadi jelas

d. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

: Jelas / ~~Mengambang~~ / Perlu Perbaikan

e. Kerangka Teoritis (jika ada)

: Jelas / ~~Kurang Jelas~~ / Perlu Disempurnakan

f. Rumusan Hipotesis (jika ada)

: ~~Cukup Tajam~~ / Perlu Dipertajam

g. Metode Penelitian

: ~~Jelas~~ / ~~Masih Kabur~~ / Perlu Perbaikan

h. Daftar Pustaka

: ~~Cukup~~ / Belum untuk mendukung pemecahan masalah yang diteliti

Demikianlah keputusan Tim Seminar disampaikan kepada yang bersangkutan, untuk selanjutnya disampaikan kepada Dekan / Wakil Dekan I

NARASUMBER

Bambang Hermanto, MA

Catatan :

Perubahan Judul dalam Seminar  
Dikonsultasikan dengan WD I

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Duri, 13 Agustus 2019

Yth  
Dekan Fakultas Syariah & Hukum  
UIN Suska Riau  
di Pekanbaru

**Hal : Balasan Surat Permohonan Penelitian Sdri. Dahila**

Hormat,

Kami dari Management PT. Asrindo Citraseni Satria, mengucapkan terimakasih atas perhatian Lembaga Bapak/Ibuk terhadap PT. Asrindo Citraseni Satria.

Menunjuk kepada proposal tugas akhir yang di ajukan, kami dari Management PT. Asrindo Citraseni Satria tidak keberatan dan mendukung serta berupaya mensukseskan penelitian tugas akhir tersebut dengan baik.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas kami informasikan bahwa pelaksanaan kegiatan penelitian mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : **Dahila**  
NIM : 11525205185  
Program Studi : Ekonomi Syariah

Sejak waktu penelitian dari 13 Agustus 2019 kami terima yang bersangkutan pada Departemen HRD sesuai Judul Penelitian yang diajukan dan mahasiswa tersebut diperkenankan untuk hadir pada waktu yang telah disebutkan.

Demikianlah surat ini disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

**Hendra SE**  
HRD Superintendent

Menara Bintara

Jl. Bintara No.34 Pekanbaru 28112 Telp. (0761) 37476, Fax.(0761) 36681

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENELITIAN KELOMPOK YANG BERJUDUL

## “STRATEGI PEMASARAN USAHA RORO KETERING DI KOTA PEKANBARU DITINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM”

### OLEH:

Abdillah Luthfian	11525101277
Abdul Gopur Rosadi	11525104233
Arpen Bangun Siregar	11525101694
Dahila	11525205185
Febrina Eka Putri	11525201449
Rahmad Hidayat	11525101093

Telah diberikan arahan, bimbingan dan perbaikan seperlunya. Maka laporan penelitian ini dapat diterima dan di sahkan sebagai salah satu syarat penulisan skripsi

Pekanbaru, 01 November 2018

Dosen Pembimbing

**JUMNI NELLY, M.Ag**  
NIP. 19720628 200501 2 004





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-561645  
Fax. 0761-562052 Web.http//fasih.uin-suska.ac.id,E-mail : fsihuinriau@gmail.com

Pekanbaru, 15 Juli 2019

No. 04/F.I/PP.00.9/5797/2019

Di  
: (Satu) Proposal  
: **Mohon Izin Riset**

Kepada  
Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
Provinsi Riau

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : DAHILA  
NIM : 11525205185  
Jurusan : Ekonomi Syariah S1  
Semester : IX (Sembilan)  
Lokasi : PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul  
: Pengaruh Struktur Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri  
Di Tinjau Menurut Ekonomi Islam

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai  
tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan  
memberikan izin guna terlaksana riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.



Drs. H. Hajar., M.Ag  
NIP. 19580712 198603 1 005

Penyusunan :  
Rektor UIN Suska Riau

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam penulisan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kitab atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052  
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

Pekanbaru, 21 Maret 2019

Un. 01/F.I/PP.01.1/2493/2019

Penting

**Pembimbing Skripsi**

Kepada

Yth. Budi Azwar, S.E., M.S., Ec

Dosen Fakultas Syari'ah dan Hukum

UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru

*Assalamu 'alaikum war'hamatullahi wabarakatuh*

Bersama ini kami minta kesediaan Saudara untuk membimbing mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dalam menyusun Skripsi :

Nama : DAHILA

NIM : 11525205185

Jurusan : Ekonomi Syariah S1

Kepada Saudara diharapkan membimbing metodologi dan materi skripsi. Sebagai bahannya kami kirimkan proposal penelitian dimaksud dengan judul : "Pengaruh Struktur Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri Di Tinjau Menurut Ekonomi Islam"

Demikian disampaikan, terima kasih.

a.n. Dekan

Wakil Dekan I

Dr. Drs. Heri Sunandar, Mcl

NIP. 19660803 199303 1 004

Tersusan:

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dianggap mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





# PEMERINTAH PROVINSI RIAU

## DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau  
Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU  
Email : dpmptsp@riau.go.id

Kode Pos : 28126



032010

### REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/24328  
T E N T A N G

#### PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca dan menerima permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.1/PP.00.9/5797/2019 Tanggal 15 Juli 2019**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

1. Nama : **DAHILA**
2. NIM / KTP : **11525205185**
3. Program Studi : **EKONOMI SYARIAH**
4. Jenjang : **S1**
5. Alamat : **PEKANBARU**
6. Judul Penelitian : **PENGARUH STRUKTUR GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARSINDO CITRASENI SATRIA KOTA DURI DI TINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM**
7. Lokasi Penelitian : **PT. ARSINDO CITRASENI SATRIA KOTA DURI**

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Dengan rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 16 Juli 2019



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :  
Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
PROVINSI RIAU

#### Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan PT. Arsindo Citraseni Satria Kota duri
3. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## RIWAYAT HIDUP



Penulis Dahila, lahir di Rimba Melintang, 21 Mei 1996. Penulis merupakan anak dari pasangan Ayahanda Bahtiar dan Ibunda Darmawati, yang bertempat tinggal di Rimba Melintang Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau dan merupakan anak Ketiga dari 6 bersaudara. Karier pendidikan penulis diawali dari pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Negeri 003 Rimba Melintang, dan tamat pada tahun 2009, kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (MTS) Habibul Wathan Rimba Melintang, kemudian tamat pada tahun 2012, kemudian penulis juga melanjutkan Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Rimba Melintang, dan Alhamdulillah lulus pada tahun 2015. Setelah lulus penulis langsung melanjutkan keperguruan tinggi.

Penulis masuk perguruan tinggi tahun 2015, dengan mengikuti jalur seleksi UMPTKIN, dan Alhamdulillah lulus di Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis melaksanakan Program Kerja Lapangan (PKL) di Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Pekanbaru Pada bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2017. Penulis juga melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata di Kab. Bengkalis Kecamatan Bantan, Kelurahan Muntai Barat, pada tanggal 16 Juli sampai tanggal 31 Agustus 2018. Setelah Penulis melakukan penelitian di PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri, pada bulan Oktober 2019.

Berkat rahmat Allah SWT, Alhamdulillah pada tanggal 23 Oktober 2019 penulis menyelesaikan skripsinya dengan judul ***“Pengaruh Struktur Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Kota Duri Ditinjau Menurut Ekonomi Islam”*** dibawah bimbingan Bapak Budi, S.E, M.S.Ec